



# Compendio de economía, derecho e investigación

## Aplicada a las ciencias administrativas y contables

Nuvia Pernia Hoyo y Thania Oberto Morey  
Compiladoras



2024

Compendio de economía, derecho e investigación: aplicada a las ciencias administrativas y contables. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. 4ta Ed. Valencia, Venezuela. 2024

230 p.;

1. Pedagogía - Derecho - Economía - Relaciones laborales - Investigación- Metodología - Investigación (Método de enseñanza)

Cuarta edición, 2024

© Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública y Escuela de Relaciones Industriales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo.

**Autores:** Harriet Conde Pérez, Leonardo Ernesto Villalba González, Wilman José Ríos-Hernández, Zulay Chávez, Héctor Martínez, Judith Useche, Javier Prado, Pedro B. Navas Amparo, Marielba Colmenares León, Celsa Violeta Rojas, Nuvia Pernia Hoyo, Thania Oberto Morey, Ángela Cadavid de Zavarse, Alberto Rodríguez, Diony Alvarado, Francis Rossana Lagardera Chacín, Rosibel Grisanti, Omar Antonio Montero Rojas

**Compiladores:** Nuvia Pernia Hoyo y Thania Oberto Morey

**Coordinación General:** Nuvia Pernia Hoyo

**Diagramación y Montaje:** Francisco Antonio Ponte-Rodríguez

**Depósito Legal:** CA2026000117

**ISBN Electrónico:** 978-980-233-908-2

Hecho en Venezuela - Made in Venezuela

Todos los capítulos de este libro, han sido objeto de arbitraje por colaboradores expertos en el tema. Representa las contribuciones de Profesores e Investigadores adscritos a la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública y a la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo.

Este libro está protegido bajo la licencia Creative Commons **Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA)**, para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciente. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.





**Benito Hamidian**  
Decano

**Paola Lamenta**  
Directora de la Escuela de  
Administración Comercial y Contaduría Pública (Campus Bárbula)

**Nuvia del Carmen Pernia Hoyo**  
Jefe del Departamento de Economía y Derecho

**Celsa Violeta Rojas**  
Jefe de la Cátedra Fundamentos Económicos

**Marielba Colmenares León**  
Jefe de la Cátedra de Recursos Económicos

**Leonardo Ernesto Villalba**  
Jefe de la Cátedra de Derecho

**Francis Roxana Lagardera Chacín**  
Jefe de la Cátedra de Investigación Aplicada a las Ciencias Administrativas y Contables

#### **Coordinadores de asignaturas**

**Blanca María Marrufo Capozzi**  
Fundamentos Económicos I

**Lourdes Elizabeth Silva**  
Fundamentos Económicos II

**Petra Virginia Francisco Pinto**  
Recursos Económicos I

**Fermín Orlando Conde Espinoza**  
Recursos Económicos II

**Maritza Espinoza**  
Legislación Laboral

**Pedro Brígido Navas Amparo**  
Instituciones Financieras

**Rosibel Grisanti**  
Derecho Público

**Elías Soto**  
Legislación Mercantil

**Claudia Barroeta**  
Problemas Socioeconómicos en Venezuela y América Latina



**Benito Hamidian**  
Decano

**Raúl Núñez**  
Director de la Escuela de Relaciones Industriales

**Thania Margot Oberto Morey**  
Jefe del Departamento de Relaciones de Trabajo y Marco Regulatorio

**Gerardo Vásquez**  
Jefe de la cátedra de Derecho del Trabajo

**Alberto Rodríguez**  
Jefe de la Cátedra de Relaciones de Trabajo

**Angela Cadavid**  
Jefe de la Cátedra de Legislación Económica

**Diony Alvarado**  
Jefe de la Cátedra de Negociación Colectiva

**Milagro Blanco**  
Coordinadora de la asignatura Seguridad Social

# **Compendio de economía, derecho e investigación: aplicada a las ciencias administrativas y contables**

**4ta Edición**

© Universidad de Carabobo

2024

# Contenido

	Pág.
<b>Prólogo</b>	5
<b>Capítulo I: Actos jurídicos</b>	
Harriet Conde Pérez	9
<b>Capítulo II: El amparo tributario vs. el amparo constitucional aplicado al campo del derecho tributario. Estudio transversal de dos términos homónimos</b>	
Leonardo Ernesto Villalba González y Wilman José Ríos-Hernández	23
<b>Capítulo III: El proyecto de investigación como experiencia científica aplicada en las ciencias económicas y sociales</b>	
Zulay Chávez y Héctor Martínez	42
<b>Capítulo IV: La protección jurisdiccional de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela frente a su desconstitucionalización</b>	
Judith Useche y Javier Prado	55
<b>Capítulo V: El sistema monetario nacional</b>	
Pedro B. Navas A.	72
<b>Capítulo VI: Transformación de la gerencia, a través de la ciudadanía, para la construcción del desarrollo sostenible</b>	
Marielba Colmenares León y Celsa Violeta Rojas	89
<b>Capítulo VII: Fuentes del derecho del trabajo en Venezuela</b>	
Nuvia Pernia Hoyo y Thania Oberto Morey	109
<b>Capítulo VIII: Sujetos de derecho</b>	
Ángela Cadavid de Zavarse	124

	Pág.
<b>Capítulo IX: Evolución de la negociación colectiva de trabajo en Venezuela</b>	
Alberto Rodríguez	145
<b>Capítulo X: Consideraciones introductorias sobre la negociación colectiva y el derecho colectivo del trabajo</b>	
Diony Alvarado	164
<b>Capítulo XI: Suspensión de la relación de trabajo</b>	
Thania Oberto Morey y Nuvia Pernia Hoyo	181
<b>Capítulo XII: Incursionando en los paradigmas administrativos. Nociones de que investigar en ciencias sociales</b>	
Francis Rossana Lagardera Chacín	204.
<b>Capítulo XIII: Legislación mercantil</b>	
Rosibel Grisanti y Omar Antonio Montero Rojas	213

# Prólogo

**Rafael Hands**

El presente compendio, producido por los docentes del Departamento de Economía y Derecho de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública y del Departamento de Relaciones de Trabajo y Marco Regulatorio de la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, representa un valioso aporte desde diversas miradas y se sitúa en una articulación multidisciplinaria, sobre temas que son estudiados en cada capítulo con singular maestría.

Este libro, dedicado a la Universidad de Carabobo, universidades nacionales y extranjeras voy a presentarlo con alta satisfacción y estima por la fecundidad de su estilo particular (compendio) que engloba temas tan destacados y prolíficos, tales como: Actos jurídicos, Amparo Tributario Vs Amparo Constitucional, el Proyecto de Investigación, el Sistema Monetario, Transformaciones de la Gerencia y el Desarrollo Sostenible, Fuentes del Derecho del Trabajo, Sujetos de Derechos, Negociación Colectiva y Derecho Colectivo, Suspensión de la Relación de Trabajo, los Nuevos Paradigmas Administrativos en la investigación y la Legislación Mercantil, entre otros. Todos estos asuntos tratados son de capital importancia para el mundo académico y son analizados de la mejor manera y con la profundidad posible.

Harriet Conde observa la esencia de los actos jurídicos que inciden en las relaciones de trabajo y son llevados a cabo por personas naturales y jurídicas.

## Rafael Hands

Leonardo Villalba y Wilman Ríos nos precisan como se diferencia el Amparo Tributario del Amparo Constitucional y sus efectos, para así poder entender cómo se articulan y proponen.

Zulay Chávez y Héctor Martínez nos sumergen en la necesaria metodología para poder abordar el plan de trabajo, actividades y recursos en cualquier proyecto o propuesta de investigación.

Judith Useche y Javier Prado nos remontan a la protección de la Libertad Sindical, sobre la base del Convenio 87, su respeto y garantía en cada país y su amparo como Derecho Humano Laboral Fundamental. Los Convenio 87 y 98 dan así solidez también a la negociación colectiva y, por lo tanto, al diálogo social en cuyo caso deben sugerir un nuevo diálogo social y nuevas reglas de democracia y participación en la OIT.

Pedro Navas nos encamina hacia la categoría "moneda" que está diferenciado del término "dinero" un término más amplio que la expresión "moneda". Todo sistema monetario está indiscutiblemente relacionado con la máxima autoridad monetaria del país. Es así como el Banco Central de Venezuela (BCV), tiene bajo su responsabilidad institucional publicar las estadísticas de los indicadores macroeconómicos. El BCV tiene también prohibiciones cuyo desacato acarrearán responsabilidades y sanciones como las enumeradas en las conclusiones de este capítulo.

Marielba Colmenares y Celsa Violeta Rojas nos orientan hacia la investigación de estrategias gerenciales para el desarrollo sostenible y su examen para el ejercicio de la ciudadanía digital. Se concluye en ese capítulo que es indispensable la transformación de la gerencia para el logro del citado desarrollo sostenible, social y medio ambiental.

Nuvia Pernía y Thania Oberto nos pasean por la Fuentes del Derecho del Trabajo, resaltan el valor de la justicia social que es de rango constitucional y apuntan hacia la protección del débil jurídico: El trabajador. Cabe en este sentido el análisis de la convención colectiva, de los usos y costumbres y la jurisprudencia en materia laboral como fuentes relevantes del Derecho del Trabajo.

Angela Cadavid nos detalla como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) tiene todo un Capítulo dirigido a las Personas en el Derecho del Trabajo, a partir de su artículo 35, presumiéndose también la existencia de la relación de trabajo entre

quien presta un servicio y quién lo recibe (Artículo 53 LOTT). Concluye en que hay perfectas diferencias entre personas y personalidad delineadas en el Código Civil venezolano.

Alberto Rodríguez construye un enfoque y evolución de la negociación colectiva, la solución pacífica de los conflictos y la huelga, enfatiza que su evolución está vinculada con los acontecimientos políticos, el progreso económico y el avance tecnológico de una sociedad.

Por su parte, Diony Alvarado plantea que la Negociación Colectiva de Trabajo representa una institución fundamental del Derecho Colectivo de Trabajo, que a su vez constituye una de las dos grandes ramas que conforman el Derecho del Trabajo.

Thania Oberto y Nuvia Pernia catalogan a la suspensión de la relación de trabajo como una figura de protección de las relaciones de trabajo, aunque durante la misma se omiten las obligaciones principales de las partes: prestar el servicio y pagar el salario. La protección o resguardo deviene del hecho social trabajo que goza constitucionalmente de la protección del Estado.

Francis Lagardera propone conocer qué ocurre con las sociedades, organizaciones, en su situación crítica y problemas internos. Y, entonces, la pregunta es: ¿Qué investigar?, porque el conocimiento se está transformando constantemente, existe un reordenamiento de paradigmas.

Rosibel Grisanti y Omar Montero enfocan las ideas fundamentales del Derecho Mercantil: ubicación y definición, características. Importancia, Fuentes, Conceptos, la Costumbre Mercantil que suple el silencio de la Ley y la Analogía o regulación de una situación parecida.

Vayan pues en estas líneas un voto de aplauso, aprobación y ovación, así como mi palabra de estímulo a quienes, en estas páginas, revaloran y realzan temas tan importantes y valiosos.

Eso es posible lograrlo, si nos convertimos en la vanguardia de una sociedad que impulse gobiernos abiertos, transparentes, sin corrupción ni individualismos perversos, pero sí con un liderazgo, que salido de nuestras aulas universitarias pueda acompañar al pueblo y decir con orgullo: hicimos nuestra parte, en la recuperación de la gran nación que es y será Venezuela para el disfrute de las nuevas generaciones.

## **Rafael Hands**

Y que esa nueva generación pueda decir sin ninguna vergüenza que sus maestros pudieron, una vez más, derrotar la oscuridad y la sombra para hacer renacer la esperanza en una Venezuela sin complejos, insertada en el concierto de las naciones más felices de la tierra.

## **Rafael Hands**

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Negociación Colectiva Universidad de Carabobo-Venezuela y universidades extranjeras, exbecario de la Conferencia Internacional del Trabajo y miembro de su Comité de Libertad Sindical. Sus investigaciones se han debatido en América, Asia y Europa. Delegado ante la Conferencia Internacional del Trabajo. Consejero Oficina de Naciones Unidas (Ginebra- Suiza).

# Capítulo I

## Actos jurídicos

**Harriet Conde Pérez**

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela  
<https://orcid.org/0000-0002-9121-3751>

### Introducción

Los actos jurídicos, se encuentran definidos como los actos conscientes que celebran tanto las personas naturales entre sí, como las personas jurídicas y unas con otras, que buscan a regular una situación que genera una consecuencia jurídica, ya que crea, modifica o extingue un derecho. Partiendo de lo antes definido, los actos jurídicos están presentes en los diversos roles que desarrolla el ser humano (persona natural) o en representación (persona jurídica).

En efecto, la regulación de estos actos del ser humano genera efectos jurídicos, que son requeridos en garantía del orden social y la convivencia pacífica en el globo terráqueo, partiendo de los fines del derecho (bienestar común, seguridad jurídica y justicia).

Los actos jurídicos (hechos o actos verificados bajo la ley), generan efectos que pueden tener lugar en un instante preciso (creación de un derecho), como por ejemplo la transmisión de propiedad, o subsiguiente, ejemplo modificación de una condición contractual - o en un lapso más prolongado (extinción), ejemplo: la culminación de un contrato individual de trabajo. Como puede observarse, el acto jurídico, se encuentra inmerso en un supuesto de hecho humano, y sus efectos generan una consecuencia jurídica, siempre bajo la vigencia de una ley específica.

Teniendo en cuenta que los efectos jurídicos del acto regulado por el derecho, es de suma importancia en el desarrollo de las relaciones interpersonales, la presente investigación coadyuva al estudiante de las Escuelas de Relaciones Industriales y Administración y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de

la Universidad de Carabobo, en la comprensión clara y sencilla de la regulación jurídica de los actos del ser humano, resaltando los objeto de estudio dentro del pensum de estudio cursante, así como en el futuro del ejercicio personal.

## **Análisis**

### **Acto jurídico**

El ser humano, en el desarrollo de su vida terrenal, se encuentra relacionado con hechos, que, dependiendo de su acontecer, tiempo y espacio, puede generar consecuencias jurídicas, las cuales están inmersas dentro del ordenamiento jurídico de un Estado, de una sociedad. El acto jurídico es el acto humano voluntario, consciente, que tiene por fin inmediato establecer entre las personas relaciones jurídicas, crear, modificar o extinguir derechos, produciendo una modificación en las cosas o en el mundo exterior, en razón de sus efectos, los cuales están previstos dentro del ordenamiento jurídico en forma específica.

Para que se dé el acto jurídico no basta con que haya un sujeto (activo y pasivo) con capacidad y un objeto (es decir, se encuentren llenos los requisitos de Ley para su celebración), se necesita algo que los ponga en relación, estableciendo un lazo o un vínculo que los una, haciendo pasar la relación jurídica del estado de posibilidad al estado de existencia, siendo la voluntad de las partes, el principal elemento del acto jurídico. Asimismo, es de tener en conocimiento que esa intención o voluntad humana, produce efectos jurídicos, denominado **hecho jurídico**, por proceder de la voluntad humana, cuyo nombre técnico - jurídico dentro del mundo legal es **acto jurídico** (*negrillas de quien suscribe*).

### **Clasificación de los actos jurídicos**

Los actos jurídicos, se clasifican en actos jurídicos positivos y actos jurídicos negativos, clasificación que se desprende del derecho que nace, se modifica o se culmina:

### **Adquisición de un derecho**

Un Despido Injustificado, hace acreedor al trabajador de las indemnizaciones establecidas en el artículo 92 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las

Trabajadoras, así como el artículo 425 numeral 2 (si fuera el caso), ya que para la procedencia del artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, debe existir un procedimiento para el reenganche y restitución de derechos.

### Modificación de un derecho

El artículo 11 del Código Civil Venezolano, dispone expresamente que: “La forma y solemnidades de los actos jurídicos que se otorguen en el extranjero, aun las esenciales a su existencia, para que surtan efectos en Venezuela, se rigen por las leyes del lugar donde se hacen”.

En la actualidad el fenómeno de la diáspora venezolana, ha conllevado a que muchos venezolanos, por temas emocionales, psicológicos y afectivos, han formado familias, con personas nacionales de los países en donde se encuentran en tramitación de residencias temporales, permisos de trabajo, residencias permanentes, ciudadanía y/o nacionalidades; y cuya formalización en muchos casos se ha perfeccionado a través de la celebración de matrimonios entre venezolanos y ciudadanos de otras nacionalidades, por lo que el reconocimiento legal de esos matrimonios en Venezuela, deben haber cumplido con todos los requisitos legales de los países en donde se han celebrado.

### Pérdida de un derecho

La muerte extingue la personalidad jurídica del ser humano, y con ello deja de ser sujeto de derecho, produciendo ciertos efectos legales derivados de una personalidad pasada: disposiciones post mortem como acto de última voluntad: lectura y ejecución de testamento, reconocimiento de un hijo (artículo 217 ordinal 3 del Código Civil Venezolano vigente), nombramiento de tutor, protutor, para todos o varios de sus hijos, disposición del cadáver como la donación de órganos, cremación o incineración, siempre que esté previamente autorizado ante cualquier acto, pero no precisamente a través de la vía testamentaria. En el mismo orden, el acto jurídico en desarrollo de su clasificación, presenta las siguientes características:

- a) **Hecho Jurídico:** se trata de un acontecimiento capaz de modificar la realidad jurídica.
- b) **Voluntario:** el acto jurídico debe ser objeto de una deliberación y decisión humana.
- c) **Exteriorizado:** el acto jurídico está relacionado con hechos exteriores.

d) **Capaz de producir efectos:** la realización del acto jurídico, debe estar inmerso dentro de lo establecido en el ordenamiento positivo vigente para el momento. Es decir, que no transgreda ni violenta ninguna norma jurídica, ni las buenas costumbres y mucho menos el orden público: local, nacional o internacional. (*Negrillas de quien suscribe*).

Resulta oportuno destacar, que el acto jurídico debe cumplir con una serie de formalidades, con el conjunto de prescripciones que señala la ley, para la formación de un acto jurídico válido, todo en virtud de que llevan consigo obligaciones legales para las partes involucradas (sujeto pasivo y sujeto activo), las cuales se desprenden de su perfeccionamiento.

Es evidente entonces, que aquellos actos que se producen fuera del contexto legal vigente, son los denominados ACTOS ILÍCITOS, que son todos aquellos hechos o situaciones que va en contra del derecho positivo, de las buenas costumbres y/o el orden público. Concepto que se encuentra en concordancia directa con lo previsto en el artículo 6 del Código Civil Venezolano vigente, el cual establece: *No pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden público o las buenas costumbres.*

Al respecto, en sentencia N° 21, dictada por la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 19 de junio del año 2018, caso: “CAJA DE AHORROS DE LOS EMPLEADOS Y OBREROS DE CADAFE (ELEOCCIDENTE)”, ha definido que es un acto ilícito: *“...Hecho Ilícito se entiende todo acto contrario al ordenamiento jurídico vigente, o contrario a los intereses tutelados por éste...”*

En Venezuela, el artículo 1.185 del Código Civil vigente, establece la figura de la responsabilidad civil, ante la comisión de un acto ilícito, independientemente del tipo que acontezca (Civil, Mercantil, Administrativo, del Trabajo, Tránsito, Familia, Penal, etc) en los siguientes términos:

*Artículo 1.185: El que, con intención, o por negligencia o por imprudencia, ha causado un daño a otro, está obligado a repararlo.*

*Debe igualmente reparación quien haya causado un daño a otro, excediendo, en el ejercicio de su derecho, los límites fijados por la buena fe o por el objeto en vista del cual le ha sido conferido ese derecho.*

En este orden de ideas se puede citar, Doctrina y Criterio Jurisprudencial, sostenido por el Tribunal Supremo de Justicia, sala de Casación Civil, sentencia de fecha 14 de noviembre del año 2008, caso: CENTRO RECREACIONAL DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS (C.R.P.U.), en referencia a la conceptualización y elementos constitutivos del Hecho Ilícito, aplicable en todo su contexto a los actos ilícitos:

...Respecto al hecho ilícito, el citado Tratadista EMILIO CALVO BACA (2004), en sus comentarios al Código Civil Venezolano, ha señalado lo siguiente: “...Hecho Ilícito. Ilícito proviene del latín *illicitum*: “no permitido”, “prohibido”; por extensión: ilegítimo... En fuentes jurídicas *illicitum* se entiende como lo que no está permitido por el Derecho o la costumbre o bien como lo que no es válido... La expresión hecho ilícito... connota la idea, profundamente arraigada en el lenguaje ordinario (y recogido por la dogmática) de un acto disvalioso o perjudicial que provoca el repudio de la comunidad. De ahí que ésta recurra a la técnica del castigo (motivación indirecta) para impedir que estos hechos se multipliquen. Pues bien, los hechos que acarrearán una sanción jurídica (prevista por una norma jurídica) son hechos ilícitos. El hecho ilícito es una de las fuentes de las obligaciones...”

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en Sentencia N° 0008, en fecha diecisiete (17) de febrero del año 2005 (...) respecto al hecho ilícito, dejó establecido lo siguiente:

...La doctrina y la jurisprudencia venezolanas han sostenido que el hecho ilícito como cualquier acto contrario al ordenamiento jurídico vigente, es generado por la intención, la imprudencia, la negligencia, la impericia, mala fe, abuso de derecho e inobservancia del texto normativo por parte de una persona (agente), que tiene por contrapartida una responsabilidad a favor de otra persona (víctima o perjudicado), por una conducta contraria a derecho. Así pues, que lo antijurídico es todo acto, hecho o conducta que es contraria o violatoria del ordenamiento legal. Asimismo, la ley y la jurisprudencia han considerado como una conducta antijurídica el abuso en el ejercicio de un derecho, sea objetivo o subjetivo, mediante el cual se irrespeta el derecho de los demás, por excederse de los límites y fronteras, consagrados normativamente, a veces, por el derecho, y otras por las fuentes del derecho, la costumbre, los principios generales, derechos que han sido concedidos en interés del bien particular, en armonía

con el bien de todos... Ahora bien, tanto la doctrina patria como la jurisprudencia han señalado como elementos constitutivos del hecho ilícito: 1) El carácter culposo del Incumplimiento; 2) que el incumplimiento sea ilícito, o sea, viole el ordenamiento jurídico positivo; 3) que se produzca un daño y 4) La relación de causalidad entre el incumplimiento culposo ilícito, actuando como causa y el daño figurando como efecto...

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando y en pro de la comprensión teórica - práctica de la presente investigación en el curso de las carreras profesionales mencionadas al inicio de la misma, y con el conocimiento fehaciente de lo que es un acto jurídico, su licitud y regulación patria, a continuación, se ejemplifican actos jurídicos inmersos en cada área de conocimiento:

### **Acto jurídico en materia de relaciones de trabajo**

En materia de Derecho del Trabajo, el acto jurídico por excelencia, es el denominado Contrato Individual de Trabajo, el cual es definido, como la manifestación de voluntad mediante el cual un patrono (persona natural o jurídica) contrata los servicios personales y subordinados de una persona natural, llamada trabajador; acto humano voluntario y consciente que acarrea el cumplimiento de las obligaciones legales contempladas en todo el ordenamiento jurídico laboral y que su inicio lo determine, el acto jurídico de celebración del contrato de trabajo, el cual parte de la premisa prevista en el artículo 53 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el cual dispone:

#### *Presunción de la relación de trabajo*

*Artículo 53. Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.*

*Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.*

El Contrato Individual de Trabajo, como acto jurídico de importancia tanto al inicio de la relación de trabajo, así como durante su desarrollo y culminación, se encuentra regulado, no solo por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sino también, por el Código Civil Venezolano vigente (normativa esta última que da inicio a su

conceptualización en Venezuela). El artículo 1.629 del Código Civil venezolano, ha definido al Contrato Individual de Trabajo, como los derechos y las obligaciones de los patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, se regirán por la legislación especial del trabajo (artículo 1.629 del Código Civil venezolano).

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), define al Contrato Individual de Trabajo, en su artículo 55:

*Artículo 55 (LOTTT 2012). El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.*

El Contrato Individual de Trabajo, como acto jurídico que crea un derecho y prevé la terminación de los derechos que se desprenden del desarrollo de la relación de trabajo, para su validez, no solo basta la manifestación de voluntad de las partes involucradas en la relación: patrono y trabajador (actores sociales), sino que este acto jurídico, debe cumplir con los elementos que lo estructuran y los requisitos legales previstos por el ordenamiento jurídico venezolano vigente para que tenga validez, y los cuales a continuación se indican y explican:

### **Elementos del contrato**

Los elementos que conforman el acto jurídico denominado Contrato Individual de Trabajo, son:

#### **Capacidad**

La capacidad se subdivide en capacidad de goce (la aptitud jurídica para ser titular de derechos subjetivos, comúnmente denominada también como capacidad jurídica) y capacidad de ejercicio (aptitud jurídica para ejercer derechos y contraer obligaciones sin representación de terceros, denominada también como capacidad de actuar).

En nuestra legislación este elemento se encuentra establecido en el artículo 18 del Código Civil vigente, el cual establece: “...Es mayor de edad quien haya cumplido dieciocho

*(18) años. El mayor de edad es capaz para todos los actos de la vida civil, con las excepciones establecidas por disposiciones especiales.”*

Capacidad, que no solo es esencial en la celebración del Contrato Individual de Trabajo, sino también, en cualquier acto jurídico de la vida civil del ser humano por cuenta propia o por cuenta ajena (representación).

A tal efecto, se puede destacar lo establecido en el artículo 32 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en lo concerniente a la capacidad del trabajador adolescente:

*Protección especial para niños, niñas y adolescentes*

*Artículo 32 (LOTTT 2012). Se prohíbe el trabajo de niños, niñas y adolescentes, que no hayan cumplido catorce años de edad, salvo cuando se trate de actividades artísticas y culturales y hayan sido autorizados por el órgano competente para la protección de niños, niñas y adolescentes. El Estado, las familias y la sociedad asegurarán, con prioridad absoluta, su protección integral. El trabajo de los adolescentes mayores de catorce años y hasta los dieciocho años, se regulará por las disposiciones constitucionales y la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.*

## **Consentimiento o voluntad**

La voluntad es el querer interno que, manifestado bajo el consentimiento, produce efectos de derecho. Todo contrato exige el libre consentimiento entre las partes que lo forman. El consentimiento se manifiesta por la concurrencia de la oferta y de la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato. Será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo (artículo 1.142 del Código Civil).

## **Vicios del consentimiento**

Para la validez del contrato se requiere que la voluntad no esté presionada por factores externos que modifiquen la verdadera intención. Entre los vicios del consentimiento se encuentran el error, la violencia y el dolo.

## Error

Cuando versa el error, existe una equivocación sobre el objeto del contrato, o sobre alguno de sus aspectos esenciales. El error es motivo de nulidad del contrato cuando recae sobre:

- La naturaleza del contrato (se acordó verbalmente en el procedimiento de selección y reclutamiento de personal, la celebración de un Contrato Individual de Trabajo a Tiempo Indeterminado y al momento de su firma, se trata de un Contrato de Trabajo a Tiempo Determinado - fecha de inicio y fecha de culminación. En materia civil, se pactó el arrendamiento del inmueble a través de un contrato de arrendamiento y en la oportunidad de su otorgamiento, se otorga un contrato de opción de compra venta).
- La identidad del objeto.
- Las cualidades específicas de la cosa.
- El error no debe de ser de mala fe, porque de lo contrario, se convierte en dolo.

## Violencia

En la violencia se ejerce una fuerza irresistible que causa un grave temor a una de las partes del contrato, o que una de las partes haya abusado de la debilidad de la otra. La amenaza de acudir ante una autoridad judicial para reclamar un derecho no es coacción, a no ser que se amenace abusivamente de este derecho.

## Dolo

Todo medio artificioso, contrario a la buena fe, empleado con el propósito de engañar para hacer a una persona consentir un contrato es considerado dolo. La víctima del dolo puede mantener el contrato y reclamar daños y perjuicios.

## Objeto

Pueden ser objeto de contratos todas las cosas que no están fuera del comercio humano, aun las futuras. Pueden ser igualmente objeto de contrato todos los servicios que no sean contrarios a las leyes o a las buenas costumbres.

## **Causa**

Normalmente, la normativa civil de los ordenamientos jurídicos exige que haya una causa justa para el nacimiento del acto jurídico. La causa es el motivo determinante que llevó a las partes a celebrar el contrato. Un contrato no tiene causa cuando las manifestaciones de voluntad no se corresponden con la función social que debe cumplir, tampoco cuando se simula o se finge una causa. El contrato debe tener causa y esta ha de ser existente, verdadera y lícita. Todos estos elementos se encuentran reunidos en un solo artículo en nuestro Código Civil, el cual es extensible su aplicación a todos los contratos, sean en materia de Derecho del Trabajo o no, ya que al estar inmerso la voluntad de las partes en donde se cree, modifique o termine un derecho, se está en presencia de un acto jurídico lícito. El contrato, también puede requerir de elementos accidentales como aquellos que las partes establezcan por cláusulas especiales, que no sean contrarias a la Ley, a la Moral, a las Buenas Costumbres o el Orden Público. Por ejemplo: el modo (en materia laboral, es intuición personal y por escrito, en materia de Aduana, el régimen a regir a los Servicios Personales Independientes – previsto en el artículo 14 del Convenio entre el Gobierno del Reino de Arabia Saudita y el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela para Evitar la Doble Tributación y Prevenir la Evasión Fiscal en materia de Impuesto Sobre la Renta, de fecha 30 de Diciembre del año 2015 – Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.819 del 30 de diciembre del año 2015 ), la indivisibilidad, la representación, etc.

En consonancia con la autonomía de la voluntad, los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a la ley, la moral, las buenas costumbres o el orden público. Con referencia a lo anterior, el Contrato Individual de Trabajo, no solo debe darles cumplimiento fehaciente a sus elementos, en los cuales están inmersos los requisitos que para la celebración de un acto jurídico denominado contrato establece el Código Civil Venezolano vigente, sino también, este acto jurídico, debe dar cumplimiento taxativo a lo establecido en el Artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el cual expresa:

*Contenido del contrato de trabajo Artículo 59.*

*El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador o trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona.*

Este contendrá las especificaciones siguientes:

1. El nombre, apellido, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes.
2. Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su denominación y domicilio y la identificación de la persona natural que la represente.
3. La denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.
4. La fecha de inicio de la relación de trabajo.
5. La indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada.
6. La indicación del tiempo de duración, cuando se trate de un contrato a tiempo determinado.
7. La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.
8. La duración de la jornada ordinaria de trabajo.
9. El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.
10. El lugar donde deban prestarse los servicios.
11. La mención de las convenciones colectivas o acuerdos colectivos aplicables, según el caso.
12. El lugar de celebración del contrato de trabajo.
13. Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden las partes.
14. Los demás establecidos en los reglamentos de esta Ley.

*El patrono o la patrona deberá dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por éste o ésta en un libro que llevará a tal efecto, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar del contrato de trabajo deberá ser conservado por el patrono o la patrona desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella.*

El Artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras ya citado, señala las especificaciones que debe contener el Contrato Individual de Trabajo, que en conjunto con sus elementos a cumplir reúne los requisitos legales para su validez tanto entre sus sujetos (activos y pasivos) y en relación a los terceros (organismos gubernamentales), a los fines de la garantía y respecto de los derechos que crea con la

existencia misma de la relación de trabajo, sus efectos, modalidades y formas de terminación.

### **Acto jurídico en materia mercantil**

Un acto jurídico en materia de Derecho Mercantil, esencial que da inicio a la gestión administrativa y contable de una persona jurídica con fines de lucro o de una persona natural denominada comerciante, es el registro del documento constitutivo de la sociedad mercantil suscrito por los sujetos (socios) que crean a la persona jurídica de forma amplia para su reconocimiento legal como Estatutos Sociales de la empresa (persona jurídica), por ante el Registro Mercantil respectivo. La constitución de una sociedad de comercio, de una compañía o un emprendimiento, nace de la voluntad de dos o más personas naturales en el ejercicio de la libre escogencia de la actividad económica de su preferencia para su ejercicio, todo de conformidad con lo previsto en el artículo 112 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual contempla:

*Artículo 112. Todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social. El Estado promoverá la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, la libertad de trabajo, empresa, comercio, industria, sin perjuicio de su facultad para dictar medidas para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país.*

No obstante, esta manifestación de voluntad libre de dos o más personas del ejercicio de uno de los derechos económicos contemplados en la Carta Magna, no exceptúa, que genere efectos legales, que lo integren al mundo jurídico, por ser su formalización un acto jurídico cuyo objeto crea derechos para sus actores (socios), que en el transcurso de la vida útil de la empresa pueden modificar (distribución de acciones, modificación estatutaria, efectos de ejecución de sentencias de divorcios de accionistas, embargos, muertes de accionistas, entre otros) e inclusive terminar esos derecho (cese antelado de funciones de la empresa por pérdida del objeto, por insolvencia financiera y económica, por cumplimiento de la duración contemplada en los Estatutos Sociales)

Este acto jurídico mercantil, debe cumplir con los elementos del contrato, previstos por el Código Civil Venezolano vigente en concordancia directa con los requisitos legales establecidos por el Código de Comercio Venezolano vigente, para su validez, sobre la base que el acto jurídico parte de la manifestación de voluntad expresada por dos o más personas naturales y en algunos casos por la representación de personas jurídicas, lo cual se enmarca en lo estatuido por el artículo 1.133 del Código Civil Venezolano vigente, el cual dispone: “Artículo 1.133.- El contrato es una convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico.” En tal sentido para la constitución de Sociedades Mercantiles, además de los requisitos obligatorios ya explicados como lo son los elementos del contrato, también deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Reserva del nombre. Para ello se deberá realizar previamente la búsqueda de la denominación mercantil, en cuyo trámite se consignará:
  - Cédula de identidad legible y vigente.
  - Denominación Mercantil a solicitar.
- 2) Copia de la cédula de identidad y Registro de Información Fiscal (RIF) de los accionistas. Si es extranjero copia del Pasaporte con la respectiva Visa TR-N (transeúnte de negocios), TR-I (transeúnte inversionista), TR-E (transeúnte empresario).
- 3) Carta de aceptación en papel común del comisario.
- 4) Copia de la cédula de identidad del comisario.
- 5) Copia de la constancia de inscripción del comisario.
- 6) Documento que acredite el aporte del capital social:
  1. En caso de ser en Efectivo:
    - Depósito bancario a nombre de la sociedad mercantil.
    - Carta de apertura bancaria.
  2. En caso de ser Bienes muebles y/o inmuebles:
    - Inventario de los bienes e informe de auditoría sobre la propiedad y existencia de los bienes, emitido por un contador o contadora público, visado y presentado en papel de seguridad.
    - Copia del título de propiedad de los bienes.
- 7) Cualquier otra materia en la que se requiera la correspondiente autorización, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente en relación directa con su objeto social.

Como se observa, los actos jurídicos, en sentido amplio están constituido por actos voluntarios que influyen en la creación, modificación o extinción de las relaciones de derecho y conforme a éste tiene trascendencia, por lo que el cumplimiento del marco legal que lo rige en salvaguarda de su fin y los derechos de los sujetos que lo celebran, es indispensable desde el punto de vista legal y aún más, cuando de los efectos que se emanan pueden garantizar o violentar derechos propios, ajenos, así como de terceros.

## **Consideraciones finales**

Finalmente, los actos jurídicos, regulan mediante un escrito, en forma consensuada el acuerdo con las distintas partes involucradas, a los fines de no solo especificar una serie de derechos y obligaciones para esas partes, sean estas personas naturales o jurídicas, sino su creación, modificación y terminación de derechos.

El acto jurídico, para surtir efecto dentro del mundo legal, no puede violentar el orden público, ni las buenas costumbres, ya que el derecho regula la conducta del ser humano en sociedad, a los fines de la garantía de sus derechos humanos, todo dentro del bienestar común, la seguridad jurídica y la justicia, por lo que lo ilícito, no es admitido dentro de sus valores; por lo que el acto jurídico argumentado en una causa ilícita (contraria a la ley, a las buenas costumbres o al orden público), es ilícito y permite sancionar aquellos quien lo celebren. El carácter ilícito o inmoral de los fines que determine un acto jurídico, no es algo que pueda presumirse, sino que deberá ser comprobado por quien lo alegue en el caso concreto.

## **Referencias**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.908 Extraordinario, Febrero 19, 2009.

Código Civil Venezolano (1982) Gaceta N° 2.990 Extraordinaria del 26 de Julio de 1982.

Decreto Nro. 8.938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), publicada en Gaceta Oficial Nro. 6.076, de fecha 7 de mayo de 2012.

Tribunal Supremo de Justicia. <http://www.tsj.gob.ve/>

## Capítulo II

# El amparo tributario vs. el amparo constitucional aplicado al campo del derecho tributario. Estudio transversal de dos términos homónimos

**Leonardo Ernesto Villalba González**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

<https://orcid.org/0000-0003-4820-7134>

**Wilman José Ríos-Hernández**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

<https://orcid.org/0000-0002-9427-9617>

### Introducción

El Código Orgánico Tributario venezolano (en adelante el COT), publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria N°6.507, de fecha 29 de enero de 2020, establece un instrumento denominada **Amparo Tributario**, el cual, por su denominación, de alguna manera es confundido e incluso es usado como sinónimo de otra herramienta jurídica establecida por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (en adelante la Constitución), Publicada en la Gaceta Oficial N°36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999 y su Enmienda N°1, publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N°5.908, de fecha 19 de febrero de 2009), y la legislación patria, llamada **Amparo Constitucional**, herramienta que aplicada en la esfera tributaria se vendría a denominar “Amparo Constitucional Tributario”.

## El Amparo Tributario

El amparo tributario, puede ser definido como una acción a través de la cual cualquier persona -natural o jurídica- afectada, pueden acudir ante los Órganos Jurisdiccionales, específicamente ante aquellos que ostentan la jurisdicción Contenciosa Tributaria, para requerir el impulso o resolución de solicitudes que, habiéndose interpuesto ante la Administración Tributaria, sea cual sea su nivel (nacional, estatal o local) o tributo regulado, no obtuvieron de ésta respuesta alguna, produciéndose una demora excesiva capaz de generar perjuicios no reparables a través de los medios establecidos por el COT y las leyes especiales.

En otras palabras, se constituye como un recurso a través del cual los afectados, mediante la intervención de los órganos de justicia, en ejercicio de su derecho de petición, establecido de manera general en el artículo 51 de nuestra Constitución, concatenado con lo fijado en el artículo 163 del COT pueden presionar a la Administración Tributaria, para obtener de ella la respuesta esperada, previo cumplimiento de los extremos de ley. La anterior definición se desprende de lo contenido en el artículo 310 del COT, el cual establece que:

***Artículo 310.** Procederá la acción de amparo tributario cuando la Administración Tributaria incurra en demoras excesivas en resolver peticiones de los interesados, y ellas causen perjuicios no reparables por los medios establecidos en este Código o en leyes especiales.*

### Requisitos de procedencia; legitimación activa y pasiva

La norma citada define la acción, pero además establece algunos de sus requisitos de procedencia, a saber: i) la existencia de una **demora excesiva** en la resolución de peticiones de los interesados y ii) que dicha demora traiga consigo **perjuicios no reparables** por los medios establecidos por el COT o leyes especiales.

En el primero de los requisitos, podemos observar que se emplea el término “demora”, por lo cual cualquiera pudiese concluir *a priori*, que basta con que a la Administración Tributaria se le haya vencido el plazo para responder la petición de que se trate, pues sencillamente eso implicaría la demora en cuestión, pero al término

## **El amparo tributario vs. el amparo constitucional aplicado al campo del derecho tributario. Estudio transversal de dos términos homónimos**

inmediatamente le sucede el adjetivo “excesivo”, es decir, que dicha tardanza ha de ir más allá de lo que se podría considerar normal o razonable. Por esta razón el mismo legislador establece (artículo 311 COT) que el interesado “(...) *especificará las gestiones realizadas y el perjuicio que ocasiona la demora.*” Estableciendo también que “*Con la demanda se presentará copia de los escritos mediante los cuales se ha urgido el trámite.*” Así pues, para demostrar le demora excesiva, el interesado tendrá la carga de probar que ha hecho gestiones encaminadas a obtener la respuesta de parte de la Administración Tributaria y, que efectivamente “ha urgido” el trámite, es decir, ha ratificado, impulsado, insistido y/o exigido de aquella la resolución a que hubiere lugar.

El segundo de los requisitos mencionados en el artículo 310 del COT, es decir, el relativo a que la demora excesiva produzca daños no reparables por los medios establecidos por el COT y otras leyes especiales, básicamente se traduce en la absoluta inexistencia de otros recursos o acciones que estén específicamente diseñados para, al fin y al cabo, obligar a la Administración a pronunciarse sobre lo requerido.

No se puede eludir lo establecido en el encabezado del artículo 311 del COT, el cual establece que “*La acción podrá ser interpuesta por cualquier persona afectada, mediante escrito presentado ante el Tribunal competente.*”, con lo cual además de asentar la forma en que debe ser ejercido, es decir, por escrito, también deja claro quien ostenta la **legitimación activa** de dicha acción, dejándola en manos de cualquier persona afectada, nótese que no lo limitó al contribuyente, o a los responsables, sino que lo amplió a toda persona con un interés legítimo directo. En cuanto al **sujeto pasivo** de la acción, quedó claro en la parte inicial de este trabajo, al definir la acción, así como en todo el articulado estudiado, que el mismo estaría constituido por la Administración Tributaria, sea esta nacional, estatal o municipal y respecto de cualquier tributo.

### **El Amparo Tributario, una acción contra la inacción**

El juego de palabras es absolutamente válido y lo justificaré enseguida. Resulta que con el Amparo Tributario no se persigue impugnar actuaciones materiales de la Administración Tributaria, pues para ello ya existen recursos administrativos y jurisdiccionales. El amparo tributario no ataca actuaciones, sino más bien inacciones u omisiones de la Administración Tributaria, la cual ha guardado silencio ante peticiones legítimas de los administrados. Tampoco busca el amparo tributario obtener pronunciamientos cuando el silencio administrativo -una vez configurado-, es capaz de

definir *per se*, la respuesta de la Administración Tributaria. Dicho de otra manera, no podrá intentarse esta acción, cuando habiéndose ejercido, por ejemplo, el recurso jerárquico contra una resolución culminatoria de sumario, vencido el plazo para decidirlo, la Administración Tributaria no se pronuncia, por lo cual se entiende -por el mismo imperio de la ley (artículo 282 del COT)- que tal silencio se tradujo en una respuesta negativa, quedando inmediatamente abierta la vía contenciosa. Tal y como lo expone el profesor Luis Fraga-Pittaluga, en su trabajo titulado: “La acción contra la falta de respuesta de la Administración Tributaria”:

*El objeto de la acción, como se ha dicho, es obligar a la Administración Tributaria a que resuelva las peticiones formuladas por los administrados. Al referirnos a la Administración Tributaria aludimos a los diversos entes a los que se aplica el Código Orgánico Tributario, es decir, a todos los entes públicos que fiscalizan, determinan y recaudan tributos regulados, directa u supletoriamente, por el Código Orgánico Tributario (V.gr. SENIAT, Municipios, entes parafiscales, etc.).*

*En segundo lugar, conviene precisar que la acción está dirigida a contrarrestar una omisión, la falta de respuesta ante una petición, la ausencia de un pronunciamiento debido, derivado de una obligación específica de respuesta prevista en la ley o de la obligación genérica de responder que recae sobre los señalados entes por mandato del artículo 51 de la Constitución y que ha sido desarrollada en el ámbito tributario, como ya se dijo, por el artículo 163 del Código Orgánico Tributario.*

*Ningún otro propósito tiene este mecanismo procesal, de tal manera que a través del mismo no es posible someter a control actos o actuaciones materiales de la Administración Tributaria violatorias de derechos y garantías constitucionales, pues justamente el presupuesto procesal de la acción es la ausencia de toda actuación, la inexistencia de una manifestación de voluntad, de juicio o de conocimiento o de cualquier actuación material. El juez de amparo tributario no tiene otra facultad que constatar si ha habido una ausencia total de respuesta frente a una petición y ordenar que la misma se produzca.*

*Como es lógico entender, el silencio de la Administración Tributaria controlable a través del amparo tributario es el silencio total, o sea, el que existe cuando frente a una petición no ha habido respuesta alguna ni en el procedimiento constitutivo, ni en el procedimiento recursivo. (p. 25)*

En concordancia con lo expuesto anteriormente y de conformidad con lo establecido en el artículo 312 del COT, debo agregar que, una vez configurado los extremos legales ya

## **El amparo tributario vs. el amparo constitucional aplicado al campo del derecho tributario. Estudio transversal de dos términos homónimos**

estudiados, es decir que, ante la petición de un interesado, la Administración Tributaria incurra en demoras excesivas que causen daños no reparables por los medios establecidos por el COT y leyes especiales, el Juez competente, luego de constatar que la acción apareciera razonablemente fundada, notificará a la Administración Tributaria y requerirá de ésta informes sobre la causa de la demora, fijando para ello, un plazo que irá entre los 3 y los 5 días de despacho desde dicha notificación. El Tribunal contará con 5 días de despacho para emitir su decisión y en la misma, fijará el término para que la Administración Tributaria se pronuncie sobre la solicitud omitida.

Además, según la misma norma, el Juez incluso podrá llegar a sustituir la decisión administrativa previo afianzamiento del interés comprometido. Por último, el artículo 312 del COT dispone que de la decisión del Tribunal se oirá apelación en el solo efecto devolutivo, y para ejercer dicho recurso, el interesado dispondrá de 10 días de despacho, contados desde la decisión en cuestión.

Conociendo lo establecido por la ley y parte de la doctrina, en este estado vale la pena acudir a lo fijado por nuestro Máximo Tribunal, quien en Sala Político-Administrativa, dictó sentencia N° 679, de fecha 16 de mayo de 2002, caso: Comercializadora de Alimentos Loyarla, C.A., con la cual, a pesar de estar basada en un Código Orgánico Tributario hoy derogado, mantiene incólume los términos en que se plantea la acción bajo análisis y, en consecuencia, ratifica todo lo expuesto hasta ahora, de la siguiente manera:

*“(Omissis)*

*Se advierte entonces, que la acción de amparo tributario procede ante una demora, pero calificada por el legislador de excesiva, lo cual supone para el interesado la carga de probarlo, que en concordancia con lo dispuesto en el artículo 216, arriba transcrito, deberá señalar en su demanda las gestiones realizadas y acompañar copia de los escritos mediante los cuales ha urgido el trámite. Además, es necesario que existan los perjuicios ocasionados por la demora que resulten no reparables, por los medios procesales establecidos en el Código Orgánico Tributario.*

*Bajo estas premisas, la acción de amparo tributario no procede contra cualquier inacción o demora en que incurra la Administración Tributaria, sino que ha de estar necesariamente referida y vinculada a una petición que le haya sido formulada y que no hubiese sido respondida en el plazo previsto, ante los apremios que en tal sentido se le hubieren hecho. Por tanto, la acción de amparo tributario no procede contra actos administrativos de la Administración Tributaria, al contrario, tiene por*

*finalidad obtener un pronunciamiento de ésta, siempre y cuando el perjuicio que haya causado la ausencia de decisión no sea reparable por los medios procesales establecidos en el Código Orgánico Tributario; por ello su ejercicio sólo conlleva conforme a lo dispuesto en el artículo 217 del Código Orgánico Tributario, a que en la decisión el Juez de la causa “...fijará un término a la Administración Tributaria para que realice el trámite o diligencia o dispensará del mismo al actor...”. En consecuencia, mediante ese especial mecanismo de la acción de amparo tributario no puede pretenderse la anulación de acto alguno ni impedir la producción de sus efectos. Tampoco puede pretenderse, en el caso que sea necesario dispensar del trámite al actor, que tal dispensa constituya un acto declarativo o extintivo de derechos. (Omissis)”*

### **El “Amparo Constitucional Tributario”**

No se puede hablar de “Amparo Constitucional Tributario”, sin entender el concepto de **Amparo Constitucional** propiamente dicho, pues, en definitiva, de este último deriva el primero. De hecho, y por más antagónico que pueda ser, hasta podríamos asegurar que el “Amparo Constitucional Tributario” **no existe**, ya que tal y como será expuesto más adelante, la acción de Amparo tiene un solo fin, cual es la protección y/o restitución de cualquier Derecho Constitucional, sin importar su naturaleza u origen, así que, cuando se trata de hacer valer un Derecho Constitucional aplicado al ámbito tributario, lo que se ejerce es un Amparo Constitucional referido a dicha rama del Derecho.

### **El Amparo Constitucional**

El Amparo Constitucional puede definirse como una acción o garantía que tiene por finalidad la protección de las personas, ante acciones u omisiones que vulneren o intenten vulnerar Derechos de rango constitucional. Este concepto, más que provenir de la doctrina, fue construido con base a las diversas definiciones que de esta acción han expuesto diferentes Magistrados del Tribunal Supremo de Justicia en su labor de justicia, decisiones que fueron sistemáticamente detalladas en una importante obra publicada por nuestro Máximo Tribunal, denominada: “Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales 2000-2003. Exégesis jurisprudencial de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.” (2003), dónde se aprecia:

## **El amparo tributario vs. el amparo constitucional aplicado al campo del derecho tributario. Estudio transversal de dos términos homónimos**

*La acción de amparo constitucional está concebida como una protección de derechos y garantías constitucionales, por lo que el ejercicio de la acción está reservado para restablecer situaciones que provengan de las violaciones de tales derechos y garantías.” (Sentencia N° 657, del 04 de abril de 2003. Caso: Inmobiliaria New House, C.A. Magistrado Ponente: Dr. José Delgado Ocando).*

*“El amparo constitucional es la garantía o medio a través del cual se protegen los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a las personas. Esta acción está destinada a restablecer a través de un procedimiento breve los derechos lesionados o amenazados de violación, siendo un instrumento para garantizar el pacífico disfrute de los derechos y garantías inherentes a la persona, operando la misma según su carácter de extraordinario, sólo cuando se dan las condiciones previamente expuestas y aceptadas como necesarias de la institución de amparo de conformidad con la ley que rige la materia”. (Sentencia N° 18, del 24 de enero de 2001. Caso: Paúl Viscaya Ojeda. Magistrado Ponente: Dr. Iván Rincón Urdaneta).*

*“En este orden debe insistirse que la acción de amparo constitucional está concebida como una protección de derechos y garantías constitucionales stricto sensu; de allí que lo realmente determinante para resolver acerca de la pretendida violación, es que exista una violación de rango constitucional y no legal, ya que si así fuere el amparo perdería todo sentido y alcance y se convertiría en un mecanismo ordinario de control de la legalidad. Lo que se plantea en definitiva es que la tuición del amparo esté reservada para restablecer situaciones que provengan de violaciones de derechos y garantías fundamentales, pero de ninguna forma de las regulaciones legales que se establezcan, aun cuando las mismas se fundamenten en tales derechos y garantías”. (Sentencia: N° 492, del 31 de mayo de 2000. Caso: Inversiones Kingtaurus, C.A. Magistrado Ponente: Dr. Iván Rincón Urdaneta).*

### **Base constitucional y legal**

El Amparo Constitucional aparece en el artículo 27 de la Constitución, el cual reza lo siguiente:

**Artículo 27.** *Toda persona tiene derecho a ser amparada por los tribunales en el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, aun de aquellos inherentes a la persona que no figuren expresamente en esta Constitución o en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.*

*El procedimiento de la acción de amparo constitucional será oral, público, breve, gratuito y no sujeto a formalidad, y la autoridad judicial competente tendrá potestad para restablecer inmediatamente la situación jurídica infringida o la situación que más se asemeje a ella. Todo tiempo será hábil y el tribunal lo tramitará con preferencia a cualquier otro asunto.*

*La acción de amparo a la libertad o seguridad podrá ser interpuesta por cualquier persona, y el detenido o detenida será puesto o puesta bajo la custodia del tribunal de manera inmediata, sin dilación alguna.*

*El ejercicio de este derecho no puede ser afectado, en modo alguno, por la declaración del estado de excepción o de la restricción de garantías constitucionales.*

La norma *supra* transcrita resulta sumamente importante, y vale la pena resaltar algunos aspectos:

Como se puede observar al inicio del artículo, se trata del derecho de toda persona de **ser amparada** por los Tribunales de Justicia, es decir, de la posibilidad de ser protegido o favorecido por éstos en el goce y ejercicio pleno de derechos constitucionales. Y no sólo respecto de derechos positivos en la Constitución, sino aquellos que, siendo inherentes a la persona, se encuentran regulados en tratados internacionales, los cuales, a tenor del artículo 23 de la misma Carta Fundamental, deben encontrarse suscritos y ratificados por la República para tener el rango constitucional requerido.

Por otro lado, nótese como la norma *in comento* califica al Amparo Constitucional como una **acción**, entendiendo ésta -sin entrar en debates de doctrinas eminentemente procesalistas, como el poder jurídico otorgado a un sujeto de derecho para acudir ante los órganos jurisdiccionales a los fines de hacer valer una pretensión o un derecho presuntamente lesionado. Al mismo tiempo, queda establecido que el procedimiento que prosigue a la acción ha de ser oral, público, breve, gratuito y no sujeto a formalidad, con lo cual quedan fundadas las bases de este proceso, que, además, le otorga al Juez los más amplios poderes, en el sentido de ostentar la potestad para restablecer la situación jurídica infringida de manera inmediata.

En cuanto a los párrafos tercero y cuarto de la norma, en resumen, van dirigidos a una especie de Amparo Constitucional denominada *Habeas Corpus*, el cual, si bien es de suma importancia dentro del Derecho, no constituye la base de este estudio.

## **El amparo tributario vs. el amparo constitucional aplicado al campo del derecho tributario. Estudio transversal de dos términos homónimos**

Además de la norma ya estudiada, que sirve de base constitucional a la acción de Amparo, también encontramos una ley especial que fuere la encargada de regular esta institución, otrora consagrada en el artículo 49 de la Constitución de la República de Venezuela de 1961, me refiero a la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, publicada en la Gaceta Oficial N° 34.060, de fecha 27 de septiembre de 1988 (en adelante Ley de Amparo), la cual a pesar de su vetustez permanece vigente, no obstante de diversas intervenciones del Tribunal Supremo de Justicia, sobre todo en lo relativo al procedimiento aplicable, procedimiento instaurado mediante sentencia emitida el 01 de febrero de 2000, por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en el caso José Amado Mejía.

### **Casos en los que procede el Amparo Constitucional**

A diferencia del Amparo Tributario, donde los requisitos de procedencia los encontramos en una sola norma y básicamente gravitan en una tardanza excesiva de la Administración Tributaria; para conocer en cuales casos procede la acción de Amparo Constitucional, debemos estudiar los artículos que van del 2 al 5 de la Ley de Amparo, los cuales presentan un abanico de escenarios en los que sería procedente esta acción; así tenemos:

#### **La acción de Amparo contra órganos del Poder Público y personas naturales o jurídicas u organizaciones privadas:**

*Artículo 2.- La acción de amparo procede contra cualquier hecho, acto u omisión provenientes de los órganos del Poder Público Nacional, Estadal o Municipal. También procede contra el hecho, acto u omisión originados por ciudadanos, personas jurídicas, grupos u organizaciones privadas que hayan violado, violen o amenacen violar cualquiera de las garantías o derechos amparados por esta Ley. Se entenderá como amenaza válida para la procedencia de la acción de amparo aquella que sea inminente.*

#### **La acción de Amparo contra normas legales**

*Artículo 3.- También es procedente la acción de amparo, cuando la violación o amenaza de violación deriven de una norma que colida con la Constitución. En este caso, la providencia judicial que resuelva la acción interpuesta deberá apreciar la*

*inaplicación de la norma impugnada y el Juez informará a la Corte Suprema de Justicia acerca de la respectiva decisión.*

*La acción de amparo también podrá ejercerse conjuntamente con la acción popular de inconstitucionalidad de las leyes y demás actos estatales normativos, en cuyo caso, la Corte Suprema de Justicia, si lo estima procedente para la protección constitucional, podrá suspender la aplicación de la norma respecto de la situación jurídica concreta cuya violación se alega, mientras dure el juicio de nulidad.*

### **La acción de Amparo contra Tribunales de la República (contra sentencia)**

**Artículo 4.-** *Igualmente procede la acción de amparo cuando un Tribunal de la República, actuando fuera de su competencia, dicte una resolución o sentencia u ordene un acto que lesione un derecho constitucional.*

*En estos casos, la acción de amparo debe interponerse por ante un tribunal superior al que emitió el pronunciamiento, quien decidirá en forma breve, sumaria y efectiva.*

### **La acción de Amparo contra actos administrativos, actuaciones materiales, vías de hecho, abstenciones u omisiones**

**Artículo 5.-** *La acción de amparo procede contra todo acto administrativo, actuaciones materiales, vías de hecho, abstenciones u omisiones que violen o amenacen violar un derecho o una garantía constitucionales, cuando no exista un medio procesal breve, sumario y eficaz acorde con la protección constitucional.*

*Cuando la acción de amparo se ejerza contra actos administrativos de efectos particulares o contra abstenciones o negativas de la Administración, podrá formularse ante el Juez Contencioso-Administrativo competente, si lo hubiere en la localidad conjuntamente con el recurso contencioso administrativo de anulación de actos administrativos o contra las conductas omisivas, respectivamente, que se ejerza. En estos casos, el Juez, en forma breve, sumaria, efectiva y conforme a lo establecido en el artículo 22, si lo considera procedente para la protección constitucional, suspenderá los efectos del acto recurrido como garantía de dicho derecho constitucional violado, mientras dure el juicio.*

**PARAGRAFO UNICO:** *Cuando se ejerza la acción de amparo contra actos administrativos conjuntamente con el recurso contencioso administrativo que se fundamente en la violación de un derecho constitucional, el ejercicio del recurso*

## **El amparo tributario vs. el amparo constitucional aplicado al campo del derecho tributario. Estudio transversal de dos términos homónimos**

*procederá en cualquier tiempo, aún después de transcurridos los lapsos de caducidad previstos en la Ley y no será necesario el agotamiento previo de la vía administrativa.*

De las normas transcritas, conjugadas con otras dentro de la misma Ley de Amparo y, evidentemente con la misma Constitución, devienen las distintas especies de Amparos que la doctrina se ha ocupado de estudiar, tales como:

1. Amparo autónomo (art. 2 Ley de Amparos);
2. Amparo contra actos normativos (art. 3 Ley de Amparos);
3. Amparo conjunto (arts. 3 y 5 Ley de Amparos);
4. Amparo contra sentencia (art. 4 Ley de Amparos);
5. Amparo cautelar (art. 5 Ley de Amparos y art. 588 del Código de Procedimiento Civil);
6. Amparo sobrevenido, el cual, según la jurisprudencia patria, no es aplicable en el Derecho, pues para ello se tiene el Amparo autónomo;
7. Amparo contra Amparo;
8. Habeas Corpus (parágrafos tercero y cuarto del art. 27 de la Constitución) y,
9. Habeas Data (art. 28 de la Constitución y art. 7 de la Ley de Amparos).

Vale la pena acotar lo que el Tribunal Supremo de Justicia ha sostenido respecto de alguna de estas especies de amparo, en lo relativo a su procedencia, así tenemos:

### **Sobre el Amparo autónomo**

*Esta modalidad de amparo –en casos de amenaza–, consagrada en el artículo 2 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, requiere para su procedencia dos requisitos fundamentales, cuales son, la existencia de una amenaza por parte del presunto agravante y que tal amenaza sea inminente, definida esta última por la Real Academia Española como ‘aquello que está por suceder prontamente’, lo cual implica un fundado temor de que se cause un mal pronto a ocurrir, esto es, que el acto, hecho u omisión que va a generar tal amenaza inminente debe ya existir o al menos, estar pronto a materializarse. En otros términos lo señala el numeral 2 del artículo 6 de la misma ley, al indicar que la amenaza que hace procedente la acción de amparo es aquella que sea inmediata, posible y realizable por el imputado, estableciendo al efecto que tales requisitos*

*deben ser concurrentes, por lo cual es indispensable –además de la inmediatez de la amenaza– que la eventual violación de los derechos alegados –que podría materializarse de no ser protegidos mediante el mandamiento que se solicita– deba ser consecuencia directa e inmediata del acto, hecho u omisión que constituyan el objeto de la acción; de lo cual deviene, por interpretación a contrario, la improcedencia de la acción, cuando se le imputen al supuesto agravante resultados distintos a los que eventualmente pudiere ocasionar la materialización de la amenaza que vulneraría los derechos denunciados, o cuando la misma no sea inmediata o ejecutable por el presunto agravante”. (Sentencia N° 326, del 09 de marzo de 2001. Caso: Frigoríficos Ordaz, S.A. (FRIOSA). Magistrado Ponente: Dr. Iván Rincón Urdaneta).*

Como se pudo observar, para la procedencia del Amparo Constitucional autónomo, se requiere la existencia de una “amenaza”, ahora bien, **cuál amenaza será la válida** a tales efectos; sobre este tema, nuestro Máximo Juzgado expuso:

*Conforme al artículo 2 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, se entenderá como amenaza válida aquella que sea inminente. La jurisprudencia para este supuesto ha establecido que ‘... que la amenaza –fundado temor de causar algún mal– debe estar pronta a sucederse, esto es, que el acto, hecho u omisión que va a generar tal amenaza inminente, debe ya existir o al menos estar pronta a materializarse. (Sentencia N° 319, del 04 de mayo de 2000. Caso: José Manuel Monagas. Magistrado Ponente: Dr. Jesús Eduardo Cabrera Romero).*

### **Sobre el mismo tema y en una causa distinta, el Tribunal indicó**

*En efecto, observa esta Sala, que los posibles hechos denunciados como violatorios no constituyen una amenaza válida que dé lugar a la procedencia de la acción de amparo. Como puede advertirse, la acción de amparo no sólo permite la defensa contra las lesiones inmediatas y realizables a los derechos constitucionales, sino que también se interesa por las amenazas de violación, es decir, por las realizables en el futuro. Sin embargo, estos eventos futuros tienen que tener conexión cierta y verídica con el presente, es decir, la acción puede evitar la concreción de hechos lesivos próximos a ejecutarse, los cuales indudablemente vulnerarían derechos fundamentales, pero no puede ocuparse el amparo para proteger futuros remotos, o sea, hechos inciertos, eventuales, cuya producción si ocurre cae íntegramente dentro del área del porvenir, existiendo por lo menos una verdadera certeza fundada del agravio.*

## **El amparo tributario vs. el amparo constitucional aplicado al campo del derecho tributario. Estudio transversal de dos términos homónimos**

*Ha sido criterio reiterado por esta Sala que los requisitos que debe reunir cualquier amenaza que atente y conculque derechos fundamentales debe ser aquella que sea inmediata, posible y realizable por la persona a quien se le impute la acción de amparo". (Sentencia N° 2.424, del 11 de octubre de 2002. Caso: Nidia Priscila Mena, Bernarda Torralba Castro y Palmira Margarita Pantoja. Magistrado Ponente: Dr. Antonio García García).*

### **Sobre el Amparo contra actos normativos**

*Siguiendo la tendencia jurisprudencial señalada, que ha afirmado de manera categórica que el amparo procede contra el acto de aplicación de la norma y no contra ésta directamente, salvo que se trate de normas auto aplicativas, la Sala Constitucional a partir de la referida doctrina, ha precisado que lo que vendría a determinar la competencia del órgano jurisdiccional que ha de conocer esta modalidad de acción de amparo constitucional es el objeto de la acción, esto es, 'la situación jurídica concreta cuya violación se alega', que debe ser subsumida objetivamente dentro de los principios de competencia que establece la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales (vid. Sentencia SC-TSJ de 31.11.00, caso: Ivanis Inversiones S.R.L., y de 02.03.01, caso: Fanny Alivia Silva Atacho y otros).*

*De manera que deberá determinarse, en principio, cuál es el sujeto encargado de la aplicación de la norma cuestionada por inconstitucionalidad, para verificar la regla de determinación de la competencia, *ratione materiae* y *ratione loci*, a que se refiere el artículo 7 de la referida Ley Orgánica, conforme a la cual la competencia para conocer del amparo contra actos normativos, le correspondería a los tribunales de primera instancia de acuerdo con la afinidad con las materias que le han sido asignadas, en la jurisdicción correspondiente al lugar donde ocurrió el hecho, acto u omisión que haya motivado la acción en cuestión; será competente, en cambio, esta Sala Constitucional de acuerdo con la regla de determinación de la competencia, *ratione personae*, prevista en el artículo 8 *eiusdem*, si se verifica que el acto, hecho u omisión adoptado en ejecución de la norma procede de una de las altas autoridades allí mencionadas, o de las que la jurisprudencia de esta Sala ha venido incorporando.*

*De otra parte, la Sala Constitucional, siguiendo los argumentos expuestos en sentencia de la Sala Político Administrativa de la entonces Corte Suprema de Justicia, de*

12 de agosto de 1994 (caso: Juan B. Abrante L. y otros), sobre el legitimado pasivo en esta modalidad de amparo constitucional, sostuvo lo siguiente:

*‘...de seguirse un procedimiento de amparo con fundamento en el artículo 3 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, ha de ser llamado a la causa, para conformar el contradictorio, sea o no solicitado por la parte presuntamente agraviada, el órgano del cual emanó la norma delatada como violatoria, o aquél al que corresponda imponer su aplicación, a los fines de que sean aportados ‘...los elementos de juicio necesarios, para conformar el criterio del juzgador sobre la ‘mens legis’ o las simples razones de aplicación de la norma’ (vid. Sentencias SC-TSJ de 28-07-00, caso: Braulio Sánchez Martínez, y de 24-04-02, caso: Noris Vivas de Pirone)’. (Sentencia N° 1.505, del 05 de junio de 2003. Caso: Colegio de Médicos del Distrito Metropolitano de Caracas. Magistrado Ponente: Dr. Antonio García García).*

### **Sobre el Amparo contra sentencia**

*Al respecto, observa este máximo Tribunal que, la acción de amparo constitucional prevista en el artículo 4° de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, no está dirigida solamente a las sentencias o fallos judiciales, sino que la misma puede referirse a cualquier decisión o acto que realice el Juez que, en criterio del accionante, lesione sus derechos constitucionales. Así, corresponde al accionante determinar qué acto dictado por el Juez, es el que, en su criterio, lesionó sus derechos constitucionales. (Sentencia N° 67, del 09 de marzo de 2000. Caso: Carlos Eduardo Álvarez Rodríguez. Magistrado ponente: Dr. Iván Rincón Urdaneta). En lo que respecta a esta especie de Amparo Constitucional contra sentencia, nuestro Supremo Tribunal ha sostenido que:*

*...es menester añadir que si bien se menciona en la norma el amparo contra ‘una resolución, sentencia o acto’ del tribunal, debe entenderse comprendida además en la misma disposición, la posibilidad de accionar en amparo contra un tribunal por su falta de pronunciamiento; situaciones que constituyen una omisión que podría también ser susceptible de configurar un caso de violación de derechos de rango constitucional y, por tanto, equiparable a un vicio de incompetencia del tribunal ‘lato sensu’ –en sentido material y no sólo formal– que, como ha interpretado la Corte Suprema de Justicia, es el que debe atribuírsele al término ‘incompetencia’ a que se*

## **El amparo tributario vs. el amparo constitucional aplicado al campo del derecho tributario. Estudio transversal de dos términos homónimos**

*refiere la referida norma. (Sentencia N° 80, del 09 de marzo de 2000. Caso: Gustavo Enrique Querales Castañeda. Magistrado Ponente: Dr. José Delgado Ocando).*

Con esta afirmación jurisprudencial, se puede denotar la existencia de otra especie de Amparo, que el mismo Tribunal ha denominado “Amparo contra omisión o falta de pronunciamiento”, especie que, a pesar de todas las diferencias que se han puesto al descubierto hasta ahora, podría permitir otra confusión con el Amparo Tributario ya estudiado, el cual persigue algo similar, más no igual, dicho de otra manera, mientras el Amparo Tributario busca obtener un pronunciamiento por parte de un órgano o ente de la Administración Tributaria (y sólo de la Administración Tributaria) que ha guardado silencio absoluto sobre la petición concreta de un interesado, en esta especie de Amparo Constitucional, se perseguirá restituir el derecho constitucional lesionado (o en peligro inminente de lesión) por la omisión -en este caso- de un órgano jurisdiccional, que no ha cumplido con su poder-deber de jurisdicción.

### **Amparo Constitucional aplicado al campo del Derecho Tributario**

Considerando que el Amparo Constitucional persigue la restitución de un derecho de rango constitucional violado o amenazado de tal, si se trata de uno relativo al Derecho Tributario, entonces tenemos que, para poder ejercer dicha acción en esta área, es menester distinguir y entender cuáles derechos de tipo tributario alcanzan un rango constitucional, para lo cual -evidentemente- tendremos que revisar nuestra Carta Fundamental, donde podremos identificarlos. Así pues, encontramos en la Constitución de 1999, los artículos 316 y 317, referidos al Sistema Tributario venezolano, los cuales son del tenor siguiente:

**Artículo 316.** *El sistema tributario procurará la justa distribución de las cargas públicas según la capacidad económica del o la contribuyente, atendiendo al principio de progresividad, así como la protección de la economía nacional y la elevación del nivel de vida de la población; para ello se sustentará en un sistema eficiente para la recaudación de los tributos.*

**Artículo 317.** *No podrá cobrarse impuestos, tasas, ni contribuciones que no estén establecidos en la ley, ni concederse exenciones y rebajas, ni otras formas de incentivos fiscales, sino en los casos previstos por las leyes. Ningún tributo puede tener efecto confiscatorio.*

*No podrán establecerse obligaciones tributarias pagaderas en servicios personales. La evasión fiscal, sin perjuicio de otras sanciones establecidas por la ley, podrá ser castigada penalmente.*

*En el caso de los funcionarios públicos o funcionarias públicas se establecerá el doble de la pena.*

*Toda ley tributaria fijará su lapso de entrada en vigencia. En ausencia del mismo se entenderá fijado en sesenta días continuos. Esta disposición no limita las facultades extraordinarias que acuerde el Ejecutivo Nacional en los casos previstos por esta Constitución.*

*La administración tributaria nacional gozará de autonomía técnica, funcional y financiera de acuerdo con lo aprobado por la Asamblea Nacional y su máxima autoridad será designada por el Presidente o Presidenta de la República, de conformidad con las normas previstas en la ley.*

Como puede observarse, de estos artículos se desprenden un conjunto de principios aplicados al Derecho Tributario, que ante su violación o amenaza de violación, servirán de fundamento para un Aparo Constitucional en esta materia. Por ello, comparto el criterio del profesor Allan R. Brewer-Carías, en su artículo “Las Protecciones Constitucionales y Legales contra las Tribuciones Confiscatorias” (1994), donde expone que: “Una de las tendencias del Derecho Tributario contemporáneo es la constitucionalización de la metería impositiva, en el sentido de que cada vez, con más frecuencia, en las constituciones, no sólo están establecidos los principios fundamentales del sistema tributario, sino también los límites que tiene el ejercicio de la potestad tributaria en relación a los derechos y garantías de los ciudadanos y de los contribuyentes.

*En esta forma, el poder tributario del Estado ha adquirido una mayor estabilidad y firmeza, ya que en los textos constitucionales se encuentran establecidas la estructura, la extensión y la limitación de las facultades tributarias de los diferentes entes del Estado. Por supuesto, esta constitucionalización de la materia fiscal tiene como consecuencia fundamental que la infracción de las normas y principios constitucionales de carácter tributario, ya sea por el Legislador o por el Ejecutivo, vicia los actos producidos de inconstitucionalidad, abriéndose de esta manera la posibilidad de las jurisdicciones competentes puedan anularlos. De lo expuesto por el profesor Brewer-Carías, podemos evidenciar que efectivamente las actuaciones u omisiones de contenido tributario, pueden ser objeto de la acción de Amparo Constitucional, más aún, cuando la Constitución de 1999, vino a reforzar los principios que habrían de regir el sistema tributario venezolano, los cuales, sin lugar a dudas,*

## El amparo tributario vs. el amparo constitucional aplicado al campo del derecho tributario. Estudio transversal de dos términos homónimos

levantaron el velo de muchas de las faltas o excesos que, en ejercicio de la potestad tributario del Estado, éste podía cometer.

Para entender aún mejor lo anterior, es menester referirnos a los principios tributarios contenidos en los artículos 316 y 317 explanados. En este sentido, en dichas normas encontramos el principio de la **legalidad**, relativo a que no podrá cobrarse tributo alguno sin ley previa que lo establezca. Principio de **capacidad contributiva**, relativo a la capacidad económica de los contribuyentes, principio que conjugado con el de **progresividad**, guarda relación con la obligación de todas las personas (generalidad) de coadyuvar con las cargas públicas a través del pago de tributos, pero en atención a su capacidad, es decir, quien más riquezas tiene pagará más en comparación con otra persona con menor capacidad.

Sobre el particular de la capacidad económica en comparación con la capacidad contributiva, algunos autores sostienen que no son lo mismo, pues se puede tener capacidad económica pero no capacidad contributiva, es decir, una persona puede tener la capacidad de sufragar sus propios gastos, más no la capacidad de soportar el pago de un tributo. Principio **pecuniario de la obligación tributaria**, conforme al cual los tributos no podrán ser pagaderos mediante servicios personales y, principio de **no confiscatoriedad**, conforme al cual ningún tributo tendrá efectos confiscatorios, entendiendo la confiscación como el despojo de todo el patrimonio de una persona por parte del Estado.

Ahora bien, no es el objetivo de este trabajo estudiar cada uno de estos principios, ni aquellos que accesoría o complementariamente pueden aplicarse al ámbito tributario, sino más bien, entender que efectivamente es viable la acción de Amparo Constitucional en esta rama del derecho. En este sentido, teniendo claro que existen un conjunto de normas de rango constitucional aplicables al derecho tributario, desde el punto de vista práctico, perfectamente un contribuyente podría ampararse, por ejemplo, en el principio de la legalidad tributaria, en un intento de percepción de un tributo que para su fecha de cobro no se encontraba creado y regulado por una ley, por lo cual el tribunal Superior de lo Contencioso Tributario deberá inmediatamente dejar sin efecto el acto lesivo.

Así como éste, existen muchos ejercicios prácticos en los cuales la Administración Tributaria podría incurrir en excesos y los administrados podrían ampararse en la protección de sus derechos constitucionales, sin olvidar que la Administración Tributaria, por ser parte del Estado, también ha de regirse por principios constitucionales no

tributarios *per se* (ver artículo 141 de la Constitución), pero igualmente aplicables conjuntamente en casos tributarios.

## **Conclusiones**

Luego de revisar las definiciones, condiciones de procedencia y otros aspectos relativos al Amparo Tributario y al Amparo Constitucional aplicado al campo del Derecho Tributario, se puede concluir:

1. Que el Amparo Tributario y el Amparo Constitucional aplicado al ámbito del Derecho Tributario sólo coinciden en su denominación, más no en su significado, usos y requisitos de forma y fondo.
2. El fundamento del Amparo Tributario es legal (artículo 310 del COT), sin menoscabo de que pueda ser perfectamente fundamentado en el derecho de petición establecido en el artículo 51 constitucional, lo cual resultaría -más bien- un complemento, en virtud del carácter genérico de la norma constitucional en cuestión; mientras que el Amparo Constitucional encuentra su fundamento -precisamente- en la Constitución en todo su esplendor, no sólo en el derecho de amparo *per se* (artículo 27), sino en cualquier derecho otorgado y protegido por ésta Magna norma a las personas, resultando su complemento la legislación especial sobre la materia (Ley de Amparo).
3. El Amparo Tributario, tiene como objeto obtener de la Administración Tributaria un pronunciamiento respecto de una petición, no debe tratarse de la espera de una decisión de un recurso administrativo, pues para ello operarían otros recursos. En cambio, el Amparo Constitucional, tiene por objeto la protección de los particulares en el respeto y cumplimiento de sus derechos constitucionales violados o amenazados de tal. Se puede decir entonces, que mientras el primero sólo va dirigido -únicamente- a omisiones de la Administración -Tributaria-, el segundo, tiene un ámbito de aplicación considerablemente más amplio, conforme a todo lo que hemos venido tratando.

## **Referencias**

Brewer C., Allan (1994). Artículo: Las protecciones constitucionales y legales contra las tributaciones confiscatorias. Revista de Derecho Público Nos. 57-58. Recuperado de [www.allanbrewercarias.com](http://www.allanbrewercarias.com)

## **El amparo tributario vs. el amparo constitucional aplicado al campo del derecho tributario. Estudio transversal de dos términos homónimos**

- Código Orgánico Tributario (2020). Decreto Constituyente publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria N°6.507, de fecha 29 de enero de 2020. Caracas.
- Colmenares, Jesús (2002). La acción de amparo constitucional en Venezuela. Revista de Derecho, Universidad del Norte, 17:178-233. Barranquilla-Colombia.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N°36.860. 30 de diciembre de 1999. Caracas.
- Enmienda N°1 a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Gaceta Oficial N°5.908 Extraordinaria. 19 de febrero de 2009. Caracas.
- Fabiola Guerrero, Francisco Guerrero y Yaneth González (2002). El principio de la no confiscatoriedad. Revista Telos, Vol. 4.
- Fraga P., Luis (2019). La acción contra la falta de respuesta de la Administración Tributaria. Artículo en línea recuperado de [http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDT/164/rdt\\_2019\\_164\\_9-42.pdf](http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDT/164/rdt_2019_164_9-42.pdf)
- Gilberto Atencio y Michelle Azuaje (2008). Los principios de capacidad contributiva y progresividad en la imposición sobre la renta en Venezuela. Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta. Vol. II, N°1. Maracaibo.
- J. Requena y L. Fernández (2003). Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales 2000-2003. Exégesis jurisprudencial de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Tribunal Supremos de Justicia. Colección Doctrina Judicial N°5. Caracas.
- Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales (1988). Gaceta Oficial N°34.060. 27 septiembre de 1988. Caracas.
- Rodríguez, José (2018). Consideraciones legales y jurisprudenciales sobre el amparo constitucional, el amparo laboral y el amparo tributario en Venezuela y la acción de tutela constitucional en Colombia. Revista Nueva Época N°51. Recuperado de [www.revistas.unilibre.edu.co](http://www.revistas.unilibre.edu.co)

## Capítulo III

# El proyecto de investigación como experiencia científica aplicada en las ciencias económicas y sociales

**Zulay Chávez<sup>(†)</sup>**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
<https://orcid.org/0000-0002-7017-8141>

**Héctor Martínez**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
<https://orcid.org/0000-0001-9286-5893>

### Introducción

Toda investigación lleva una secuencia o etapas, de forma sistemática y ordenada, lo cual requiere elaborar un plan para lograr los objetivos planteados. No obstante, la persona que emprende una investigación, al principio se le dificulta, como representa el camino de todo estudio riguroso de esta naturaleza. Asimismo, la experiencia investigativa no es idéntica o repetitiva, ya que las realidades o escenarios y sujetos de estudio, son diferentes. Sin embargo, en los pasos y procedimientos a seguir para la prosecución de la investigación y el logro de los objetivos planteados por el Investigador, se requiere definir y precisar el plan, estableciendo las actividades a llevar a cabo y los recursos, con una metodología adaptada a tales exigencias.

Por consiguiente, la metodología contribuye al proceso investigativo, cuando el Investigador tiene claro lo que quiere hacer y el cómo, asumiendo con compromiso el desarrollo de su investigación. En todo caso, el propósito del presente capítulo, es presentar la comprensión integradora de la investigación a través de un paso tan

## **El proyecto de investigación como experiencia científica aplicada en las ciencias económicas y sociales**

importante para su realización, como es la elaboración de un proyecto o plan, aplicada a las Ciencias Económicas y Sociales.

El proyecto de investigación y su producto, expresado en un informe final, representa un documento formal, cuyo contenido y presentación requiere el cumplimiento de unos lineamientos que incluyen su estructura, forma, redacción y estilo. Es importante destacar que el punto de partida para su elaboración, inicia con las etapas del proceso del conocimiento científico o investigativo, de la observación, descripción, explicación, predicción; adicionalmente, cumpliendo con unas normativas, locales e internacionales, para su elaboración. A tales efectos, Pérez y Gardey (2021:1) señalan que el proyecto de investigación “es un procedimiento científico destinado a recabar **información** y formular hipótesis sobre un determinado fenómeno social o científico. Como primer paso, se debe realizar el planteamiento del problema, con la **formulación del fenómeno** que se investigará”. Es por eso que el proyecto de investigación suele tener una secuencia lógica por etapas, según su nivel de complejidad, metodología y enfoque de investigación desde el cual se desarrolle.

En la elaboración del proyecto de investigación el Investigador es el responsable de su investigación. En este sentido, los estudiantes de pregrado en las Ciencias Económicas y Sociales, han revelado o demostrado que al inicio de esta experiencia investigativa, la elaboración del proyecto o plan de investigación es un proceso que, aparentemente, les resulta inalcanzable porque le genera incertidumbres, aunque con muchas expectativas favorables. Adicionalmente a lo descrito, Chávez y Martínez (2022), señalan:

El abordaje de la investigación y su proceso, es importante que sea motivador, estimulante y flexible al momento de decidir por cuál camino tomar, según sus expectativas, intereses e inquietudes con respecto al fenómeno o evento de estudio que represente para el sujeto investigador. Es conveniente señalar que en la medida que el investigador tenga más conocimientos teóricos y prácticos sobre el evento, realidad social o fenómeno de estudio, tendrá mayor capacidad de transitar por el proceso investigativo, haciendo uso adecuado de la metodología que lo conduzca al logro del rigor científico y de sus objetivos, creando e innovando y con la introducción de nuevos paradigmas o nuevas formas de entender y explicar el mundo, la sociedad y lo humano. (p. 11)

Para darle respuesta a las intenciones de este capítulo es pertinente formular la siguiente interrogante de investigación ¿Qué representa el proyecto de investigación para los estudiantes de pregrado en las Ciencias Económicas y Sociales?

Es por lo antes planteado que el presente artículo tiene como finalidad u objetivo “analizar la importancia de la realización del proyecto de investigación en los estudiantes de pregrado en las Ciencias Económicas y Sociales”. Esta investigación está estructurada en las siguientes secciones: la introducción, donde se describe grosso modo todo lo abordado en la investigación. Seguidamente, el desarrollo, que es el análisis/disertación donde se describen la contextualización del proyecto del Trabajo Especial de Grado e importancia en las etapas del proceso investigativo. Posteriormente las reflexiones finales y, seguidamente, las referencias que sustentan dicho estudio para los lectores que deseen profundizar sobre algún aporte en particular de los autores que fueron consultados para la construcción de este capítulo.

## **Análisis-Disertación**

El término *proyecto* se deriva de los verbos latinos *Proicere* y *Proiectare*, que significan “arrojar algo hacia adelante”, representando la acción de planificar y organizar previamente las actividades dirigidas al logro de objetivos o metas. En el mundo de la ciencia, al querer darle respuesta a las interrogantes planteadas para solucionar una duda o situación, es de suma importancia plantearse un proyecto de investigación que permita establecer los pasos iniciales necesarios para responder de manera sistemática dichas dudas que llevarán a la solución de una situación o duda planteada. En este sentido, Tamayo y Tamayo (2014), expresa:

En una investigación científica han de planearse detalladamente los aspectos técnicos, de administración y control, de infraestructura institucional y de personal. Es lo que se denomina formular un proyecto de investigación científica, que consiste en disponer cuidadosamente, en un documento escrito, las actividades que han de llevarse a cabo y las especificaciones y parámetros de cada una de ellas. Este documento del proyecto de investigación (también llamado propuesta) cumple también las dos funciones básicas de todo ejercicio de planeación: 1.- Sirve de base para tomar la decisión sobre si conviene o no emprender la investigación propuesta. 2.- Sirve de guía en la realización de la investigación. (p. 98)

## **El proyecto de investigación como experiencia científica aplicada en las ciencias económicas y sociales**

De igual manera, el proyecto o plan de investigación se explica y asemeja a lo que, en las Ciencias Administrativas, se refiere al proceso de la planificación estratégica. En este sentido, González y Rodríguez (2019), destacan:

Es entonces decidir con anticipación qué hacer, cuándo, cómo y quién, para no dejar las diversas situaciones sometidas al azar, o a la casualidad. El término aunque muy trabajado en el ámbito académico y empresarial, se ha entendido por algunos autores de la administración como la primera etapa del proceso administrativo, que consiste en prever o visualizar anticipadamente los objetivos y las formas de alcanzarlos, es decir, definir el mejor camino a donde se pretende llegar. (pág. web: <http://www.editdiazdesantos.com>)

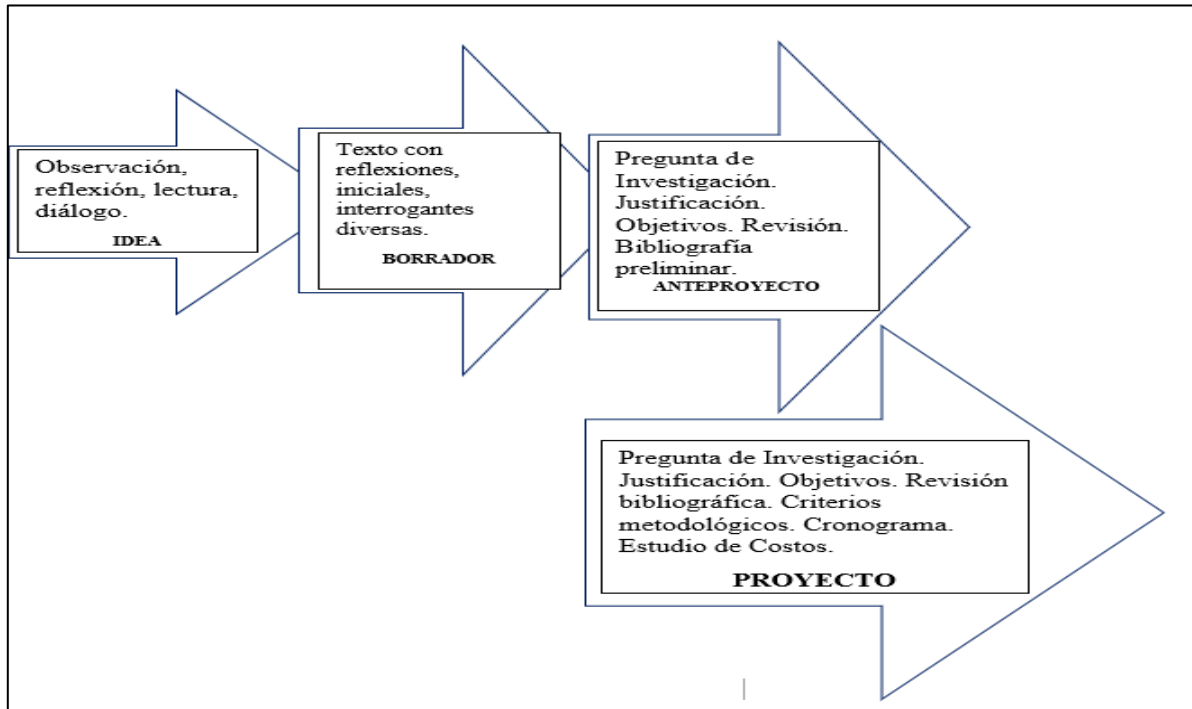
Es importante señalar que para el investigador, tanto experto como novel de una institución educativa, la elaboración de un proyecto de investigación representa un proceso riguroso, metódico, sistemático que cumple con las formalidades o normativas de quien promueve o solicita el estudio. En el caso de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, cuando están elaborando su proyecto de investigación, los mismos cumplen varias etapas que incluyen la forma y la secuencia de aproximaciones y revisiones constantes de parte del Asesor Metodológico y de su Tutor asignado, así como, de otros docentes o de validadores expertos que coadyuvan con la elaboración del proyecto de investigación, complementando y mejorando la información recabada.

De esta manera, la búsqueda de la información de la situación estudiada o de las variables involucradas a través de consultas bibliográficas en físico o electrónicas, permiten la descripción o elaboración de conceptos, teorías, enfoques, investigaciones previas, consulta a expertos, así como los recursos de tiempo, institucionales, humanos y económicos-financieros, entre otros. No obstante, a medida que reciben las herramientas metodológicas, educándose, formándose, capacitándose, adaptándose y haciendo ajustes necesarios, individual o grupalmente, le van dando sentido a la realización de su producción científica intelectual.

En tal sentido, logran en la primera etapa de esa experiencia investigativa científica aplicada a las Ciencias Económicas y Sociales, presentar su proyecto de investigación.

Para Hurtado de Barrera (2018), el esquema del proceso de investigación consta de una idea inicial que se plasma en un borrador, que luego se convierte en un anteproyecto que es sometido a revisiones sucesivas para, finalmente, presentarse un informe final, que es una expresión mejorada del proyecto de investigación definitivo. A continuación, se describen esquemáticamente los componentes a que se refiere la autora mencionada:

Figura N° 1. Esquema del proceso de investigación



Fuente: Hurtado de Barrera (2018)

Ahora bien, en el caso de la Asignatura de Investigación Aplicada a las Ciencias Administrativas y Contables, así como en las asignaturas relacionadas con el Proyecto de Investigación y el Trabajo Especial de Grado del resto de las Escuelas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, el denominado Proyecto de Investigación, Hernández y otros (2011) destacan que la Normativa para los Trabajos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, es una guía o indicación sumaria de las tareas que realizará el estudiante en el proceso de investigación como pre requisito para finalizar sus estudios universitarios.

## **El proyecto de investigación como experiencia científica aplicada en las ciencias económicas y sociales**

A continuación, se destacan las siguientes fases o procesos, para la elaboración del Proyecto de Investigación:

- **SECCIÓN I. EL Problema.**
- **SECCIÓN II. Marco Teórico Referencial.**
- **SECCIÓN III. Marco Metodológico.**
- **SECCIÓN IV. Plan Administrativo del Proyecto.**

En cuanto al problema o situación de estudio, se busca la respuesta al ¿qué investigar?, donde se dan alternativas de solución a una situación, problema o dilema de la vida real que contribuirá a mejorar la condición en la que se viene presentando la misma, lo que favorece significativamente el estilo de vida de los involucrados en la empresa, institución o localidad. A tales efectos, plantean De la Lama y Otros (2022), que por eso es importante que exista un motivo especial que provoque resolver un problema o incógnita y de esa manera efectuar un trabajo de investigación. En este sentido, Arias (2020:2) destaca “En el momento de pensar el problema de investigación es necesario hacer una diferenciación entre lo que podríamos llamar el problema real, la problemática, la problematización y el problema de conocimiento o problema de investigación propiamente dicho”.

En la Sección I o Capítulo I “El problema” o “Situación en estudio” se destacan “El planteamiento del problema o Planteamiento de la situación en estudio”, “Los objetivos: general y específicos”, “La justificación de la investigación” y “La viabilidad de la investigación”. A su vez, es importante destacar que en el planteamiento de la situación debe describirse el problema desde tres dimensiones, como lo son: macro (global-integral-mundial), meso (regional) y micro (particular, en la institución, empresa o localidad involucrada). Esta última, es lo que se conoce como “formulación del problema o de la situación en estudio”, culminando con la(s) pregunta(s) o interrogantes que surgen para darle solución al estudio planteado. Así lo plantean, Rodríguez, Ochoa y Pineda (2012), al señalar:

Los elementos distintivos entre el problema, anteriormente delineado, y la necesidad: Una necesidad es un espacio vacío, existente aún como realidad virtual, que, sin embargo, se encuentra ocasionando dificultades en el locus o escenario de investigación. Una necesidad es algo que “hace falta” y que el investigador, en el decurso del proceso, cubrirá con una creación. La necesidad

se conoce, no es desconocida dentro de lo conocido. Existiendo la certidumbre de su cognición y de los problemas que, en prognosis puede derivar, se exhibe, no como problema-nudo conflictivo, sino como espacio de racionalidad o vacío a ser llenado. **Las preguntas de investigación** Poseen valor fundamental, ya que contribuyen a consolidar el “piso” de la investigación, a la vez constituyen las herramientas primarias del trabajo del investigador. (p. 32-37)

En cuanto a los objetivos, se plantean el objetivo general y los objetivos específicos. Generalmente, se plantea un objetivo general y tres o más objetivos específicos redactados iniciando con un verbo en infinitivo y de modo impersonal, respetando el orden de importancia, así como el sentido lógico y temporal para darle respuesta a las interrogantes formuladas. Mientras más claros y precisos son los objetivos, más fácil es el logro de la aspiración o propósito que se desea alcanzar. Para la redacción de los objetivos en el proyecto de investigación, Méndez (2020), expone:

Los objetivos se plantean mejor en la medida en que se tomen en cuenta algunas consideraciones en su presentación:

1. Su formulación debe comprender resultados concretos en el desarrollo de la investigación.
2. El alcance de los objetivos debe estar dentro de las posibilidades del investigador. Deben evitarse objetivos que no dependan de la acción de quien los formula. Un ejemplo de un objetivo mal formulado será: “Buscar estrategias de cambio para la estructura socioeconómica que, al aplicarlas, superen el estado de subdesarrollo”. Como puede observarse en el ejemplo, los resultados escapan de la acción del investigador, pues las acciones propuestas corresponden a terceros a través del gobierno, los sindicatos, los gremios, etc.
3. Los objetivos deben ajustarse a la consecución de resultados por la acción del investigador. Puede referirse a la observación, descripción, explicación de situaciones concretas observables en el desarrollo de la investigación.
4. La presentación formal de los objetivos puede plantearse mediante el infinitivo de verbos que señalen la acción que ejecuta el investigador frente a los resultados que la actividad investigativa produce. Verbos como identificar, plantear, encontrar, analizar, comprobar, demostrar, conocer,

## **El proyecto de investigación como experiencia científica aplicada en las ciencias económicas y sociales**

describir, señalar, someter, redactar, contestar, son algunos de los muchos que pueden emplearse.

5. Pueden presentarse objetivos generales y objetivos específicos. Los primeros deben ofrecer resultados amplios; los específicos se refieren a situaciones particulares que inciden o forman parte de situaciones propias de los objetivos generales.
6. Con el propósito de facilitar la redacción de los objetivos, a continuación se presenta el infinitivo de algunos verbos que pueden servir como referencia al investigador en la elaboración de esa parte del diseño.
7. Analizar. Describir. Determinar. Diseñar. Establecer.
8. No se puede hablar de un número determinado de objetivos. Esto depende del alcance y los propósitos del estudio, y del criterio del investigador. (p. 185)

En la justificación de la investigación se destaca la importancia y beneficios del estudio en los ámbitos social, institucional global y particular, empresarial, metodológico y personal para los investigadores. Como bien lo señala Rodríguez, Ochoa y Pineda (Ob. Cit.), la Justificación de la Investigación es:

La explicación de las razones que motivan el estudio, sobre el soporte de los criterios de evaluación que hace relevante, importante, interesante y novedosa a la investigación. En dos palabras, “se la hace ofertable”, tomando en cuenta los siguientes **Criterios de Evaluación:**

- *Conveniencia*. Explíquese argumentadamente las razones por las que es conveniente la realización del trabajo. Respóndase a la pregunta clave: ¿Para qué servirá?
- *Relevancia*. Descríbase suficientemente el universo de beneficiarios y la manera de recepción específica del beneficio, aclárese si el retorno-beneficio se expresará económica y socialmente.
- *Implicaciones Prácticas*. Explíquese el conjunto de situaciones que contribuirá a resolver su investigación.
- *Valor Teórico*. Se trata en este apartado de determinar si la investigación tiene asidero y/o contribuye de alguna manera a sistematizar, aplicar, contribuir o crear teoría.
- *Utilidad Metodológica*. Se refiere a la contribución pragmática del trabajo. (p. 49)

Por su parte, la Sección II o Capítulo II, El Marco Teórico Referencial, permite describir de manera detallada los conceptos y teorías que contribuyen con el entendimiento integral de la investigación., donde se destaca el referente teórico o teoría principal del estudio y las bases teóricas, donde se amplía la información sobre todos los conceptos que están relacionados directamente con el estudio o investigación. En éste se incluye, al inicio, los antecedentes de las investigaciones o estudios que están relacionados directa o indirectamente con la(s) condición(es) o variable(s) en estudio. Se sugiere que estos últimos tengan una vigencia no mayor a los cinco (5) años, a menos que sea una investigación inédita o poco estudiada, donde se aceptan antecedentes con otros lapsos de vigencia, o incluso, con un menor número de antecedentes. Al final de este capítulo, si es necesario, se incluye un glosario de términos o conceptos que coadyuvan con la comprensión de algunos términos utilizados en el cuerpo del proyecto de investigación. De esta manera, Méndez (Ob. Cit.), plantea que lo Teórico:

Permite ubicar el tema objeto de investigación dentro del conjunto de las teorías existentes, con el propósito de precisar en cuál corriente de pensamiento se inscribe y en qué medida significa algo nuevo o complementario. Por otra parte, el marco teórico es una descripción detallada de cada uno de los elementos de la teoría que usarán directamente en el desarrollo de la investigación. También incluye las relaciones más significativas que se producen entre esos elementos teóricos. El marco teórico supone una identificación de fuentes secundarias sobre los cuales se podrá diseñar la investigación propuesta. La lectura de textos, libros especializados, revistas y trabajos anteriores, en la modalidad de tesis de grado, es fundamental en su formulación. (p. 202-2023)

Seguidamente, en la Sección III o Capítulo III, El Marco Metodológico, contribuye al entendimiento técnico de la investigación, donde se destaca el diseño y tipo de investigación, la población y muestra, así como el tipo de muestreo. Incluye, además, las técnicas e instrumentos de investigación, así como la validación y confiabilidad de los instrumentos, cuando los mismos no son estandarizados, porque de lo contrario se tomaría en cuenta la validación y confiabilidad del instrumento escogido, sin necesidad de someterlo a una prueba de validación de expertos o de contenido para poder aplicarlo y posteriormente calcularle la confiabilidad. En esta tercera parte del proyecto de investigación se presenta un esquema de la investigación a realizar que tiene por nombre

## **El proyecto de investigación como experiencia científica aplicada en las ciencias económicas y sociales**

Cuadro Técnico Metodológico, Operacionalización de Variables, o simplemente, Cuadro de Variables, que permite mostrar sucintamente los objetivos, condiciones o variables de estudio, indicadores, dimensiones, ítems o afirmaciones contenidas en el instrumento o técnica de estudio y la muestra donde se aplicarán los mismos. En función a lo anterior, Méndez (2020) afirma:

Este es un aspecto que tiene que ver con la planeación de la manera como se va a proceder en la realización de la investigación. Aquí debe responderse al nivel de profundidad a que se quiere llegar el conocimiento propuesto, al método y a las técnicas que han de utilizarse en la redacción de la información. Estos últimos tienen relación con los aspectos metodológicos que se van a seguir en el estudio planteado y abarca estos puntos: Tipo de estudio, Método de investigación, Técnicas para la recolección de la información y Tratamiento de la información. (p. 228)

De igual manera, para la presentación del proyecto de investigación, en la SECCIÓN IV, el Plan Administrativo del Proyecto (PAP), se esquematiza la viabilidad de dicho proyecto, destacándose el tiempo de vigencia del proyecto de investigación, así como los recursos financieros, humanos y materiales para darle cumplimiento al estudio planteado. Con este PAP se planifica, organiza, dirige y controla la puesta en marcha del proyecto del estudio para darle cabida al Trabajo Especial de Grado. Como lo cita Hurtado de Barrera (Ob. Cit.), al señalar:

**El “cuando de la investigación.** El proceso investigativo requiere de una serie de actividades que demandan tiempo por parte del investigador; en ese sentido, el investigador debe establecer los lapsos de tiempo que va a dedicar a su estudio, y asignarle prioridad a otro tipo de actividades. En consecuencia, un aspecto esencial en toda investigación consiste en planificar el proceso, determinando la duración en tiempo y las etapas a cumplir; el investigador debe especificar cada uno de los pasos, la secuencia, la prioridad, y el momento en el cual los llevará a cabo.

**El “dónde” de la investigación. El ámbito espacial:** Se refiere a los espacios que requerirá el investigador para llevar a cabo el estudio, desde los lugares donde localizará sus fuentes, hasta aquellos donde procesará la información.

**El “con qué” de la investigación.** Tiene que ver con los recursos o materiales necesarios para la investigación.

**El “cuánto” de la investigación.** Los recursos antes mencionados tienen un costo monetario, por tanto, determinar el “cuánto” implica tres aspectos: **El estudio de costos, Personal, Equipos, Servicios y Total presupuesto.** (p. 157-162)

Es por lo anteriormente descrito que la elaboración del proyecto de investigación para la presentación del Trabajo Especial de Grado (TEG), es un proceso secuencial, metódico, sistemático, dinámico, creativo, claro, conciso, preciso, comunicable y aplicable. Etapas que permiten al Investigador o Estudiante, tener una experiencia investigativa de construcción de saberes y experiencias o como bien lo han señalado los propios protagonistas, un “festival de conocimientos” o como un “proceso enriquecedor”. Por consiguiente, se traduce en gestionar el conocimiento para el desarrollo de competencias, tal como lo señala Espinoza, Rivera y Tinoco (2016, citado por Chávez y Martínez, 2021):

Propicia la aplicación de conocimientos de manera inmediata, posibilita el desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo; despierta mayor motivación; articula la teoría con la práctica; favorece el sentido de responsabilidad y compromiso social; se aprende a tomar decisiones; se adquiere actitud hacia el cambio y la innovación, se aborda el problema de manera total y tanto el docente como el estudiante reconocen que siempre existen posibilidades de aprender. (p. 6)

## Metodología

Para lograr el objetivo de esta investigación en relación al proyecto de investigación científica como base de la elaboración del Trabajo Especial de Grado como experiencia aplicada a las Ciencias Económicas y Sociales, se realizó una revisión documental, de referencias en textos, revistas científicas y de vivencias de presentación de dichos proyectos de investigación, que logra fundamentar el análisis e interpretación del importante tema desarrollado. El estudio realizado es bajo el nivel y tipo descriptivo con diseño documental. Para Arias (2016:24) la investigación descriptiva “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Asimismo, Arias (Ob. Cit.) plantea que el diseño documental en una investigación consiste en “la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales” (p. 27).

## **Reflexiones Finales**

Es importante que el estudiante Investigador configure su **proyecto de investigación** como un inicio para la elaboración de su TEG, el cual incluye los aspectos teóricos y metodológicos, además de responder a una serie de preguntas de una forma más definida y organizada, orientadas a la realización del mismo, Las interrogantes a responder son: el qué, quiénes, acerca de, el por qué, para qué, cómo, cuándo, dónde, con qué y cuánto. El socializar el proyecto de investigación con otros estudiantes investigadores, así como con los expertos en la materia, contribuye al enriquecimiento de dicho estudio, ya que facilita un “debate” saludable en pro de la buena elaboración del proyecto, gracias a los aportes surgidos en el mismo.

Por lo tanto, la calidad científica de los proyectos de investigación de pregrado, como pre-requisito para la elaboración del Trabajo Especial de Grado, significa el compromiso con la excelencia de los propósitos del contexto a investigar, siempre, respetando los elementos teóricos, metodológicos, sistematizantes y epistemológicos que se desprenden del constructo, el método y las técnicas, que permitan describir los diversos factores que intervienen en la selección adecuada, pertinente y correcta del método y de las técnicas propiamente dichas. Todo ello con la finalidad de garantizar los óptimos resultados esperados en la construcción de la investigación aplicada y sus fidedignos resultados, capaces de ser productores de soluciones y de propuestas, siempre que las condiciones imperantes y determinadas se conserven y permanezcan, siendo así, la elaboración del proyecto de investigación, una experiencia científica en el Investigador o Estudiante en las Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad de Carabobo.

## **Referencias**

- Arias, Fidas (2016). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 7° edición. Editorial Episteme, Caracas.
- Arias, Juan (2020). Plantear y Formular un Problema de Investigación: un ejercicio de razonamiento. REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN–Vol. 17 N o 1–2020.
- De la Lama, Paula, Lama, Marco y De la Lama, Alfredo (2022). El proyecto de investigación y su relación con el descubrimiento científico. Horizonte de la Ciencia 12 (23) jul-dic 2022 FE/UNCP. ISSN (En línea): 2413-936X.

- Chávez, Zulay y Martínez, Héctor (2021). Gestión del Conocimiento, Creatividad e Innovación en la Educación Universitaria Venezolana. *Negotium. Revista Científica Electrónica de Negocios*. Número 48, (año 16), pp. 5-17 <http://www.revistanegotium.org.ve>.
- Chávez, Zulay y Martínez, Héctor (2022). Desafíos de la Experiencia Investigativa en las Ciencias Sociales. Libro "Compendio de Economía, Derecho e Investigación: aplicadas a las Ciencias Administrativas y Contables. Venezuela.
- González, José y Rodríguez, Miryam (2019). Manual Práctico de Planeación Estratégica. Libro en línea. Disponible: <http://www.editdiazdesantos.com>. Consulta: 2023, Mayo 07.
- Hernández de, Ángela, Guerra de, Adina y González, María (2011). Normativa para los Trabajos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. *Revista FACES*. Impresión: Departamento de Publicaciones Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Hurtado de Barrera, Jacquelin (2018). El Proyecto de Investigación. Metodología de Investigación Holística. Edición Séptima. Ediciones Quirón Sypal, Servicios y Proyecciones para América Latina. Bogotá.
- Méndez, Carlos (2020). Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con énfasis en Ciencias Empresariales. 5ª Edición. Editorial Limusa, S.A. de C.A. Grupo Noriega Editores. México, D.F.
- Pérez, Julián y Gardey, Ana. (2 de diciembre de 2008). Proyecto de Investigación - Qué es, definición y concepto. Definición de. Última actualización el 9 de julio de 2021. Recuperado el 28 de abril de 2023 de <https://definicion.de/proyecto-de-investigacion/>
- Rodríguez, Yajaira; Ochoa, Nilda y Pineda, Miguel (2012). La Experiencia de Investigar. Recomendaciones Precisas para Realizar una Investigación y no Morir en el Intento. 2ª. Reimpresión de la 3ª edición. Editado por la Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo.
- Tamayo y Tamayo, Mario (2014). El proceso de la investigación científica. Quinta edición. Editorial Limusa. México, D.F.

## Capítulo IV

# La protección jurisdiccional de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela frente a su desconstitucionalización

**Judith Useche**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
<https://orcid.org/0000-0001-7159-8888>

**Javier Prado**

<https://orcid.org/0009-0000-6361-6521>  
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

### Introducción

La Constitución venezolana aprobada en 1999, es una Constitución impregnada en su parte dogmática del iusnaturalismo; en esta se establece un extenso catálogo de derechos humanos, los cuales están contenidos en normas operativas de cumplimiento inmediato, por estar inmersa la protección de la persona humana. El derecho al acceso a la justicia, es uno de esos derechos exigibles de manera inmediata, de acuerdo a los artículos 26 y 257 constitucional que configuran el derecho humano a la tutela judicial efectiva. Además, siendo la justicia un tema álgido, es de relevante importancia que el Constituyente de 1999, delinearara toda una vertiente valorativa, transversalizada en todo el Texto Constitucional para dimensionar el valor justicia; el cual, no solo se refleja como tal sino, como principio, como garantía y como derecho; materializándose, a través de la tutela Judicial efectiva; id est, - el derecho al acceso a la justicia, en el nuevo orden constitucional, se visualiza que el debido proceso, debe acompañar todo el recorrido

procesal, so pena de nulidad, - La tutela cautelar - y, la ejecución del fallo; constituyendo, un todo como piedra angular de la tutela judicial efectiva. El mismo, tiene vigencia e importancia fundamental no sólo por su incorporación al ordenamiento Constitucional venezolano como parte de los valores fundamentales que rigen, entrelazados, con principios fundamentales estatuidos por el Constituyente, en su declaratoria que el Estado venezolano es un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, propugnando como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos.

De modo que, es insoslayable para los órganos de administración de justicia, garantizar la protección jurisdiccional a los justiciables que la requieran. El presente ensayo plantea el respeto y la garantía de la libertad sindical como derecho fundamental de los trabajadores y sus sindicatos para agruparse y defender sus intereses comunes; la libertad sindical, tiene una relevante importancia en las relaciones laborales; pues, comprende a uno de los actores de las mismas: los trabajadores, asociados en sus respectivos sindicatos. Se debe agregar que, la noción de libertad sindical comprende todos los atributos de la misma; tanto, en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son organización, regulación, representación, negociación y huelga; siendo, su objeto, la defensa de los intereses comunes de la clase trabajadora.

Asimismo, dada la importancia de este derecho humano es relevante la protección jurisdiccional ante las acciones o la inacción estatal o de sujetos de Derecho Privado que le den un carácter fatuo al derecho a la libertad sindical. La libertad sindical en las dos últimas décadas, se ha visto gravemente afectada por las actuaciones de los Órganos del Poder Público venezolano, la acción del movimiento sindical se ha desarticulado severamente, afectando gravemente la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. Este derecho fundamental de los trabajadores y sus sindicatos ha mermado por las acciones gubernamentales, de lo que se colige acciones de desconstitucionalización de este derecho.

### **Instrumentos normativos que protegen el derecho humano a la libertad sindical**

Debe destacarse que, la libertad sindical como derecho humano goza de un reconocimiento en distintos instrumentos nacionales e internacionales. Así las cosas, la

## **La protección jurisdiccional de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela frente a su desconstitucionalización**

Constitución vigente en Venezuela y las leyes laborales establecen a los trabajadores, el derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales para la defensa de sus derechos e intereses.

### **Artículo 95 constitucional**

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 a 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 y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las 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 o sancionadas de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales están obligadas u obligadas a hacer declaración jurada de bienes.

Queda claro que, los derechos sindicales son de rango constitucional. Por su parte, la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) establece en el Título VII del derecho a la participación protagónica de los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales el derecho a la libertad sindical y entre otras cosas, garantiza que la organización sindical constituye un derecho inviolable de los trabajadores y patronos. Los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales gozarán de autonomía y tendrán la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. En ese sentido, la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras vigente debe aplicarse preferentemente para hacer prevalecer los acuerdos y convenios sindicales en tanto, beneficien a los

trabajadores. Igualmente, establece que las convenciones colectivas del trabajo prevalecerán sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a los trabajadores. Se favorecerá su extensión a los trabajadores no incluidos en las organizaciones que las celebren.

De la misma manera, el derecho de la libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); está consagrado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1.919), en la Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1944); y, en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1.988). Se trata de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. Asimismo, puede mencionarse los Convenios C87 y C 98 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1.948).

El Convenio C87, emerge en protección a la libertad sindical y la defensa del derecho de sindicación, como medios idóneos de mejorar las condiciones del trabajo y de garantizar la paz; la Convención No C98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva, establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo e incorpora la negociación colectiva como parte inherente del derecho a la libertad sindical para favorecer las relaciones colectivas y convenios colectivos. Sin embargo, siguen existiendo retos en la aplicación de estos principios. El derecho a formar parte de un sindicato es parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23, ord. 4º) que establece "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses."

Debe destacarse que, desde el inicio de la aprobación de los instrumentos internacionales, en su parte teleológica quedó sentado la defensa de la libertad de asociación de sindicación, en toda su expresión dibujada en la libertad sindical con todos los atributos inmersos. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (artículo 95) prevé el derecho humano de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos

## **La protección jurisdiccional de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela frente a su desconstitucionalización**

e intereses; en esta disposición se ve claramente que Venezuela acoge los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es de relevante importancia la real y efectiva materialización de la libertad sindical en todo su esplendor como uno de los actores que dan vida al diálogo social; sin embargo, en Venezuela se distingue un periodo de labilidad o fragilidad del ejercicio de la libertad sindical y de la participación de empleadores conjuntamente con el gobierno para lograr consensos y acuerdos, lo que impacta la vigencia del derecho a la libertad sindical.

### **La Tutela Judicial Efectiva en Venezuela**

#### **El Principio de Separación de Poderes**

El Estado Democrático, Social de Derecho y de Justicia es un concepto complejo que integra legalidad, justicia, política, sociedad y economía que parte de la intervención del Estado en todos los ámbitos para la construcción de una sociedad justa, para la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la protección de los derechos humanos en su conjunto. Igualmente, el Estado Constitucional en Venezuela configurado en un Estado federal descentralizado, democrático, Social de Derecho y de Justicia, está articulado sobre un sistema de distribución vertical del Poder Público en tres niveles territoriales, entre el Poder Nacional, el Poder de los Estados y el Poder Municipal; y un sistema de distribución horizontal (Art. 136 CRBV), inscrita esta distribución en el principio de `colaboración; de acuerdo al artículo 136 constitucional parte infine: ...Cada una de las ramas del Poder Público tiene sus funciones propias, pero los órganos a los que incumbe su ejercicio colaborarán entre sí en la realización de los fines del Estado...”

El artículo 137 constitucional establece el principio de legalidad, es decir, rige el principio competencial: “La Constitución y la ley definirán las atribuciones de los órganos que ejercen el Poder Público, a las cuales deben sujetarse las actividades que realicen”; de estas disposiciones emana el carácter constitucional del Principio de Separación de Poderes.

La Teoría de la Separación de Poderes fue elaborada en el siglo XVIII, participaron, en su creación autores como Alexander Hamiltón, John Locke, Jean Jacques Rousseau y Montesquieu- aunque, éste último fue el pensador fundamental para definir el término y su estructura; con diferentes matices entre los autores se atribuye el antecedente a la Grecia de Aristóteles y su obra política. La Separación de Poderes es un principio

organizativo, en algunas formas de gobierno en la cual la potestad legislativa, ejecutiva y judicial, son ejercidas a través de órganos político-estatales autónomos, distintos e independientes entre sí; es la cualidad fundamental que caracteriza a la democracia. Según Montesquieu (1.748) "Todo hombre que tiene poder se inclina a abusar del mismo; él va hasta que encuentra límites. Para que no se pueda abusar del poder hace falta que por la disposición de las cosas, el poder detenga al poder". Al respecto, sostienen Picard y Useche (2008)

Existe un elemento enclavado en todo Estado de Derecho que debe adquirir vigencia concreta, que es el principio de separación de poderes; cuando un régimen constitucional fundamenta el ejercicio del Poder Público no sólo en la democracia sino, también en los principios del Estado de Derecho, justifica con ello su legitimidad y el ejercicio jurídico constitucional. La separación de poderes o división de poderes (en latín *triaspolitica*) es una ordenación y distribución de las funciones del Estado, en la cual la titularidad de cada una de ellas es confiada a un órgano u organismo público distinto. Junto a la consagración constitucional de los derechos fundamentales, es uno de los principios que caracteriza el Estado de Derecho moderno (p. 110).

### **La Justicia como Principio Democrático**

La Constitución aprobada en 1.999 establece que Venezuela se constituye en un Estado democrático y Social de Derecho y de justicia, propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico a la justicia, la vida, la libertad, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político. La interpretación de la fórmula contenida en esta disposición debe realizarse en forma total y armónica; Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia. En ese sentido, Brewer, A. (1991), respecto, al artículo 2 constitucional que define a Venezuela como un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, ha señalado:

...denominación que propusimos se incorporará al texto constitucional, siguiendo la tradición del constitucionalismo contemporáneo, tal como está expresado en la Constitución Española, en la Constitución de Colombia y en la Constitución de la República Federal de Alemania. El Estado Democrático es el que fundamenta toda la organización política de la nación en el principio

## **La protección jurisdiccional de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela frente a su desconstitucionalización**

democrático. El primer valor del constitucionalismo es la democracia, quedando plasmado el Estado democrático en los principios fundamentales del texto constitucional, comenzando por la forma de ejercicio de la soberanía mediante mecanismos de democracia directa y de democracia representativa. La calificación de Estado Democrático debe quedar identificada por un modo específico de concebir el poder, el ejercicio de la soberanía, el reparto competencial de los órganos del Poder Público, la preeminencia de la vertiente valorativa que insufla al Estado, que le dan vida a la democracia como es la justicia. (pág. 47)

El precitado autor, continúa aseverando:

El Estado de Justicia es el estado que atiende a garantizar la justicia por encima de la legalidad formal, estableciendo no sólo el valor justicia en el Preámbulo y en el artículo 1º, sino regulando expresamente el derecho de acceso a la justicia y a la obtención de una tutela judicial efectiva de los derechos e intereses de las personas, organizando los tribunales que deben garantizar una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebida, sin formalismos o reposiciones inútiles. la ética y el pluralismo político, estos valores deben informar el ordenamiento jurídico y guiar la actuación del Estado. El Estado de Derecho, encierra un orden axiológico es, ante todo, un garante de las libertades públicas y la seguridad jurídica, principio este que informa al Estado en la legalidad y la legitimidad. (pág. 48)

Debe considerarse la democracia como una norma, un principio de convivencia, elemento reiteradamente acogido por nuestro Texto Democrático. De modo, que el principio democrático surge con un sentido cultural, como un principio de convivencia, que está en los orígenes de la funcionalidad de las estructuras democráticas, pues, sin esa conciencia de acatamiento, tolerancia y de convivencia, de exaltación de los valores de igualdad, libertad, pluralismo político, seguridad jurídica, justicia no existirá una auténtica democracia. Es así como puede decirse que, el valor justicia proviene de la institución democrática; por ello, para que pueda, invocarse otros valores y la tutela de los derechos humanos, es necesario que exista el valor justicia, esto es, que sea el mismo, el que vele por el resto de los valores y derechos que estructuran el orden constitucional imperante, legitimando al Estado sobre la base, de las consideraciones anteriores para que pueda

existir un auténtico régimen democrático, es necesario que manifiestamente en esté viva la concepción institucional de los derechos humanos entrelazados con la dignidad humana.

Habría que decir también que, los derechos humanos deben concebirse con carácter eficaz, institucional, a tenor del cual se convierten en el fundamento básico del propio Estado, son una “condición sine qua non” del Estado Constitucional Democrático por lo que no ser pensados de esta manera pelagra la forma de estado y de gobierno; hoy, día se admite que los derechos cumplen funciones estructurales de los principios conformadores de la constitución.

Entre tanto, el Poder Judicial como sistema, debe tener como valor cardinal la justicia, la cual se configura como derecho y garantía, este órgano, es el garante del Estado de Derecho, que no pierda ni puede, perder con el transcurrir del tiempo su vertiente valorativa; el Estado de Derecho se legitima en tanto y, en cuanto se asienta en un conjunto de valores, en un orden valorativo al que debe responder y que ha de impregnar a todo el ordenamiento jurídico. En este orden de ideas, Useche, J. (2000) cita la sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 24/03/2000, en ponencia del Magistrado Carlos Escarra:

...Como se observa, existe un paradigma en cuanto a los valores y principios constitucionales que se vinculan a la justicia como hecho social, político y democrático: Esta nueva concepción de Estado de Justicia trae consigo no sólo una transformación orgánica del sistema judicial (Artículos 253 y 254 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela), sino también un cambio en la razón de que cada ciudadano y especialmente el juez debe tener con el fin de lograr que la justicia más que un bálsamo frente a las heridas de la sociedad, en términos de Calamandrei, sea ese cuerpo vivo que late y palpita según lo expresa GOMEZ REBOLLEDO. (“Meditaciones sobre la Justicia”, Fondo de Cultura Económica, P...17). En este sentido, el juez a quien se le reclama y exige justicia, debe ser igualmente producto de un hecho democrático que establezca un vínculo de afinidad entre la sociedad que exige y el poder que interpreta los valores y principios constitucionales para alcanzar los fines del Estado. Así, es el juez quien debe amparar en nombre de la República y como expresión soberana del pueblo a quien pide restablecimiento de la situación jurídica, es él quien tutela y armoniza los derechos e intereses con los fines del Estado (Artículos 26 y 27 de la Constitución de la República

## **La protección jurisdiccional de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela frente a su desconstitucionalización**

Bolivariana de Venezuela) y, esta obligación identifica la Constitución con el juez cuando lo obliga a asegurar la integridad de la Constitución, y por ende le da la potestad de desaplicar las normas que colidan con el texto fundamental (Artículo 334 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela). Entonces, el Poder Judicial en una distribución tripartita del Poder Público no es el tercer poder, así como en una distribución pentapartita el Poder Judicial no es el quinto poder; el Poder Judicial, representa el poder integrado y estabilizador del Estado, ya que es el único que tiene competencia para controlar y aún disolver al resto de los Poderes Públicos. Eso nos hace un Estado Justicialista. (s/p)

Se observa, que el Constituyente de 1999 incluyó la noción de Estado de Justicia, como una dimensión del Estado de Derecho, el cual se funda sobre una vertiente valorativa, en el que la justicia debe ser vista desde distintas perspectivas, esto es, como valor, como principio, como derecho y como garantía, en aras, de la consolidación del Estado de Justicia, en la virtuosidad y materialización de la justicia; derribando, el esquema formalista, por un boceto de una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos ni reposiciones inútiles, en un Estado garantista, propio de un Estado Democrático, Social de Derecho y de Justicia.

Otro aspecto abordado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela es el derecho a la tutela judicial efectiva - ordenada, en el acceso a la justicia, por su especial significación e importancia; por cuanto, el mismo es un derecho base que sirve de plataforma para esgrimir otros derechos y, hacer real y constatable el sistema de garantías establecido en el ordenamiento jurídico. En ese sentido, el artículo 26 Constitucional establece:

Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos, a la tutela judicial efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente. El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos ni reposiciones inútiles; de la disposición constitucional supra citada se derivan que el Constituyente elevó a rango constitucional la tutela judicial efectiva.

Se deriva, de la norma constitucional citada que la tutela judicial efectiva, se articula en protección del ciudadano a través del debido proceso, esto es, desde su iniciación hasta su culminación, deberá estar investido de las garantías del debido proceso; así, lo preceptúa el artículo 49 Constitucional. Es decir, todos tienen derecho al juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y, a la asistencia de un abogado, a ser formados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia.

Debe reconocerse que definir, la tutela judicial no es fácil; por cuanto, no es una definición unívoca en razón de sus variadas manifestaciones e implicaciones en el ordenamiento jurídico. Para unos, es un derecho a la prestación jurisdiccional, otros opinan que es el derecho que tiene toda persona a que se le haga justicia y otra parte de la doctrina sostiene que es un derecho fundamental. Construyendo una definición: “Es el derecho fundamental de todas las personas a recibir justicia, esto es, que sea atendida su pretensión independientemente del resultado de la misma por el órgano jurisdiccional competente, mediante el cumplimiento de las garantías procesales, en una labor de protección de los derechos e intereses violados, restaurando el orden jurídico conculcado en tiempo útil.” [Documento en línea] Este derecho, es de aplicación inmediata como ya se indicó supra, es un derecho base que actúa como plataforma o instrumento para la protección de otros derechos; pues, sin su efectiva e inmediata aplicación carecerían de suficiente operatividad los propios derechos y, esto es consecuencia del <valor normativo> del Texto Constitucional.

El espíritu, propósito y razón de la institución en comentario es defender a la sociedad y al individuo contra todo exceso o abuso de poder, de fuerza o quebrantamiento del orden jurídico es lo que ha dado origen a la idea institucional de garantía, que en principio, supone la posibilidad de una fricción o un rozamiento entre la autoridad y la libertad. La garantía, viene a ser la institución creada a favor de la persona, para que armado con ella, pueda tener a su alcance inmediato el medio de hacer efectivo cualquiera de los derechos que tiene estatuidos, independientemente de su naturaleza, id est, civil, político, social. En todo caso, se puede afirmar que la tutela judicial efectiva debe verse desde dos vertientes: como garantía y a la vez como derecho, es decir, distinta naturaleza, para un mismo fin, la protección de los derechos e intereses de toda persona. A su vez, el derecho a una tutela judicial efectiva tiene un contenido complejo que incluye en la expresión: acceso a la justicia, la libertad de acceso a los jueces, al órgano jurisdiccional,

## **La protección jurisdiccional de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela frente a su desconstitucionalización**

derecho a la defensa, al proceso, derecho a obtener el fallo correspondiente de éstos, mediante una resolución fundada en Derecho que se ejecute; y, a que el justiciable sea repuesto en su derecho: la tutela cautelar cuando fuere necesario; lo que implica que el derecho a la tutela judicial efectiva está integrado por múltiples derechos y garantías.

### **Protección Jurisdiccional del derecho humano de la libertad sindical frente a su desconstitucionalización**

Que quede claro que ningún Órgano del Poder Público podrá menoscabar, aniquilar, suprimir ningún derecho humano en ninguna de sus especies so pena de incurrir en distintas responsabilidades.

Artículo 25 constitucional:

Todo acto dictado en ejercicio del Poder Público que viole o menoscabe los derechos garantizados por esta Constitución y la ley es nulo, y los funcionarios públicos y funcionarias públicas que lo ordenen o ejecuten incurren en responsabilidad penal, civil y administrativa, según los casos, sin que les sirvan de excusa órdenes superiores.

No hay separación de poderes que frene esta violencia institucional contra el derecho a la libertad sindical, no hay institucionalidad democrática que haga eficaz la Constitución de 1999; y, se oponga a las vías de hecho, que de manera sistemática se materializan contra el movimiento sindical, derivándose una nugatoria protección jurisdiccional a la libertad sindical. No hay Protección Jurisdiccional del derecho humano a la libertad sindical en Venezuela; el Poder Judicial coadyuva en forma contraria a su protección.

La actuación de los Órganos del Poder Público en Venezuela, se traduce en meras formalidades; representan, el instrumento de la desconstitucionalización de la Constitución, arrastrando con su actuación la inoperancia del Principio de Separación de Poderes que es sinónimo de independencia, equilibrio y sistema de contrapesos entre los órganos del Poder Público, su actuación dista totalmente del Estado Constitucional.

De manera concluyente, se hace necesario mirar el contexto constitucional sobre la protección jurisdiccional en general, como lo describe la disposición constitucional del

artículo 26 constitucional: " Toda persona.." esto es que la garantía es proteger a todos-aun, del propio Estado; particularmente, de las actuaciones del Poder Público por acción u omisión, esta norma operativa de protección del derecho humano, al acceso a la justicia, conlleva la tutela judicial efectiva de los justiciables, es una obra de arte que se desdibuja como y cuando el Poder Público en sus distintas manifestaciones orgánicas subvierte el orden jurídico porque no hay un sistema de frenos y contrapesos efectivo que controle el abuso de poder de estos.

Todo lo antes expuesto hace visible el derecho humano a la libertad sindical en Venezuela, sin protección jurisdiccional, en el marco de un franco proceso de desconstitucionalización, en la que el Estado de Derecho se supedita al Estado gubernativo, eximiéndose de las limitaciones jurídicas; se trata de la omnipotencia o preponderancia estatal gubernativa de quienes ejercen el Poder Público, en detrimento de las libertades públicas por prácticas arbitrarias y forma totalitaria.

En ese orden de ideas, Useche, J. (2022) cita a Bidart (1961) "La desconstitucionalización se ubica como situación irregular del Estado que en su práctica política pone en vigencia un sistema constitucional distinto al normado en la Constitución escrita..." (p. 126), considerando la misma autora lo aseverado por Sagues (2.007), quien comenta, que "la desconstitucionalización, consiste en la reducción de la constitución, desmontaje de la constitución, abandono de los principios políticos liberales del constitucionalismo." (p. 127). Es preciso, acotar que el constitucionalismo moderno se ancla en los principios de la soberanía popular, la separación de poderes, la preeminencia de los derechos humanos, las garantías, el principio de la supremacía constitucional, el deber de los gobiernos de rendir cuentas, el principio de responsabilidad del estado. Sin embargo, la historia del constitucionalismo moderno está lleno de intentos de evadir sus postulados total o parcialmente.

Es así como la desarticulación de la libertad sindical en Venezuela se ha llevado a cabo en las dos últimas décadas de manera ex profesa con clara visión de desarticular al movimiento sindical que obedecen a la acción cada vez más ilimitada de gobernantes y funcionarios al margen del Estado de Derecho que deviene, en un deterioro de la institucionalidad democrática; el desgaste y deterioro progresivo de las instituciones democráticas se deriva de la politización en la que las han sumido, sometidas a un proyecto político nugatorio del Estado Constitucional, esto, es el Estado Democrático Social de Derecho y de Justicia.

## **La protección jurisdiccional de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela frente a su desconstitucionalización**

Pudiera decirse que son desviaciones que encarna el proceso de desconstitucionalización que el Estado Social de Derecho no ha podido impedir. La desconstitucionalización, se refiere a la pérdida de postulados claves del movimiento constitucionalista de corte liberal como el principio democrático, régimen representativo, o la separación de poderes, menoscabo de las libertades públicas- hoy, llamadas derechos humanos, se trata de desconocer el Estado de Derecho o Estado Constitucional, sin ningún sonrojo del Poder Judicial. En ese sentido, Useche, J. (2022) cita a Lucena H.:

La libertad sindical ha sido a lo largo del período que se inicia en 1999, un tema altamente controversial, por ello tanto los gremios de trabajadores como los de empresarios han tenido constantes fricciones con el gobierno. A lo largo de seis años consecutivos en la agenda de la Comisión de Expertos de la OIT, casos relacionados con Venezuela fueron analizados, en un primer momento dieron lugar a la visita de Misiones de OIT, lo que gradualmente ha venido dando lugar a una relación difícil entre esta institución y el gobierno venezolano. En el año 2008, Venezuela fue retirada de la lista de países con problemas de libertad sindical, pero un año después fue nuevamente incluida, y cuya situación debía ser examinada por la Conferencia Internacional del Trabajo. Ahora por casos calificados de urgentes y graves, ya que tenían que ver con exclusiones y agresiones a organizaciones y sus dirigentes, tanto de gremios de empresarios como de trabajadores. El punto de partida de las denuncias sindicales de violación de la libertad sindical está asociado a la intromisión estatal en la vida sindical, como se refleja en la incorporación en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, aprobada en diciembre de 1999, del polémico artículo 293 que establece “El poder electoral tiene por función: (...) Organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley (...)” En el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98ª reunión de 2009 reiteró al gobierno “la necesidad de tomar medidas para que el Consejo Nacional Electoral deje de intrometirse en las elecciones sindicales”. Dirigentes gremiales revelaron que esa intromisión establece una serie de trabas para la concreción de los comicios, y con ello el desarrollo de las negociaciones colectivas, ya que hasta tanto el CNE no emite un certificado electoral, los sindicatos a quienes se les haya vencido el plazo reglamentario están en mora electoral, y no pueden

ejercer sus funciones de representación para la negociación de convenios colectivos. (p. 132)

En las dos últimas décadas el gobierno sustituyó el diálogo social por el autoritarismo; imponiendo situaciones que han conllevado a un clima de violencia sindical en el país que comportan la violencia laboral; desde instancias, como la Administración del Trabajo que propicia la desinstitucionalización, como la discrecionalidad en ciertos funcionarios en la toma de decisiones de carácter laboral; el Ejecutivo Nacional ha impuesto limitaciones al movimiento sindical para desarticular con acciones como la fragmentación, el paralelismo sindical, la persecución de los dirigentes sindicales, quienes se convierten en presos políticos lo que advierte un deterioro del ejercicio del derecho humano a la libertad sindical en Venezuela; que, al mismo tiempo configura una constante amenaza y grave peligro para la integridad de los integrantes del movimiento sindical. En opinión de Duhan, J.; Patiño, C. y Alvarado M. (2019) publicado por el Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos:

En Venezuela la criminalización a la opinión crítica y a la protesta social es una política de Estado, sistemática y generalizada, ejecutada desde el Poder Ejecutivo Nacional en conjunto con el Poder Judicial y el Poder Ciudadano, este último por órgano del Ministerio Público (MP) y con la complicidad de la Defensoría del Pueblo (DdP); a los que se sumaría ahora la plenipotenciaria Asamblea Nacional Constituyente (ANC). Es sustentada además en el desarrollo de un marco jurídico que restringe la posibilidad de efectuar concentraciones, movilizaciones o huelgas, e impone penas de varios años por ejercer tales acciones. Constituyendo así una respuesta antidemocrática al reclamo social y al protagonismo de la gente defendiendo y exigiendo sus derechos. Esta normativa se aplica partiendo del supuesto de que todo acto de protesta realizado por la ciudadanía se considera “acción desestabilizadora”, negando de antemano la protección y el reconocimiento al derecho a la manifestación pacífica y a la huelga. Han sido varios los mecanismos utilizados por el Estado para reprimir, yendo estos mecanismos más allá del andamiaje jurídico represivo, ya que también por la vía de los hechos e imponiendo la fuerza ha contrarrestado los justos reclamos de los trabajadores e impedido el ejercicio de la libertad sindical. Esta política, tiene ya casi dos décadas. Durante la gestión del expresidente Chávez se configuraron mecanismos arbitrarios de gobernabilidad que mezclaban la ausencia de contrapesos institucionales y

## **La protección jurisdiccional de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela frente a su desconstitucionalización**

desaparición de la independencia de los diferentes poderes, la concentración progresiva del poder en su persona y la persecución no solo de los disidentes a su proyecto político sino también de la opinión disidente dentro de su propio movimiento, y de quienes alzaban su voz y se movilizaban en defensa de sus derechos. (pps. 5-6)

La parte inicial de la denuncia de la ONG citada, es de una gravedad tal; pues, las instituciones públicas comprometidas con la política de desarticulación y menoscabo del derecho humano a la libertad sindical en Venezuela, se encuentra el Poder Judicial, el Ministerio Público, órganos integrantes del sistema de justicia venezolano, de acuerdo a la Constitución vigente desde 1.999. Por su parte, Carvallo Mena, C. (2021) sostiene:

Conviene, reiterarlo: por más de veinte años un complejo entramado institucional e informal ha socavado la acción de las organizaciones de empleadores y trabajadores no afines al gobierno. Dicho, entramado incluye, en lo que al régimen jurídico atañe, la organización de elecciones sindicales por parte del Consejo Nacional Electoral (CNE), la inhabilitación de las juntas directivas sindicales en caso de “mora electoral”, el control de la representatividad sindical como condición para el ejercicio de la negociación colectiva y la huelga, la imposición de funciones nítidamente estatales, como la defensa de los intereses del pueblo y de la soberanía nacional, a los sindicatos, y la entronización de los consejos productivos de trabajadores, como instancias del poder popular en los centros de trabajo. [Documento en línea]

### **Conclusiones**

Es necesario rescatar el valor de la Constitución y su contenido; en especial, el reconocimiento de los derechos humanos con su efectiva protección, y garantía por los Órganos del Poder Público, particularmente el Poder judicial, debe hacer valer su ámbito competencial de administrar justicia en el marco de los principios de autonomía e independencia, con total apego al Estado de Derecho.

Un aspecto relevante en este esquema inconstitucional es que han lanzado al traste la Constitución de 1999; padece de un proceso de desconstitucionalización continuo, ese acelerado proceso nos lleva a un deterioro total de los principios

democráticos fundamentales del Estado Democrático, Social de Derecho y de Justicia, previsto en el Texto Constitucional vigente; en el esquema de la Institucionalidad democrática, abiertamente órganos del Sistema de Justicia venezolano menoscaban los derechos humanos, como el ejercicio de la libertad sindical, su protección jurisdiccional es nula.

Altamente preocupante la violación reiterada y sistemática del derecho a la libertad sindical, en toda su expresión; pues, el menoscabo del mismo repercute en las condiciones de vida de los trabajadores, en su bienestar, en la convivencia y la paz de la nación ya que el dialogo social no existe, fue sustituido por el autoritarismo. Es necesario restituir la libertad sindical con todo su resplandor constitucional, en el marco del Estado Social de Derecho y de Justicia, anulando, el proceso de desconstitucionalización de los derechos humanos en Venezuela, concretamente la libertad sindical como derecho humano, es inaplazable la tutela judicial efectiva del ejercicio de la libertad sindical como derecho humano, es ineludible su protección jurisdiccional.

## Referencias

Acceso a la justicia. Debido proceso. Disponible en:  
<https://accesoalajusticia.org/glossary/debido-proceso/>

Bidart Campos, G. (1961) Doctrina del Estado Democrático. EJEA. Buenos Aires.

Brewer, A. (1991) El preámbulo de la Constitución. Revista de Derecho Público, Número 45/1991. Disponible en: [II.4.309.pdf](#)

Carta de la Organización de los Estados Americanos. (1948). Disponible en [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_A-41\\_Carta\\_de\\_la\\_Organizacion\\_de\\_los\\_Estados\\_Americanos.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_A-41_Carta_de_la_Organizacion_de_los_Estados_Americanos.htm)

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. (1948). Disponible en <http://www.dipublico.com.ar/instrumentos/73.html>

Carvallo Mena, C. (2021) Demolición de la Libertad Sindical: Caso Venezuela. Disponible en <https://saber.ucab.edu.ve>

Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453. 24 de marzo de 2000.

## **La protección jurisdiccional de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela frente a su desconstitucionalización**

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial extraordinaria N° 6.076. 7 de mayo de 2012.

Duhan, J.; Patiño, C. y Alvarado M. (2019) Política de Estado contra la libertad sindical en Venezuela criminalización y encarcelamiento de sindicalistas. Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos. Disponible en: [Política-de-Estado-contra-la-libertad-sindical-en-Venezuela.pdf](#)

Lucena. H. (2010). Libertad Sindical y OIT. Disponible en <https://hectorlucena.blogspot.com/2010/03/libertad-sindical-y-oit.html>

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). Asamblea General de las Naciones Unidas. Normativa Internacional del Trabajo. Segunda edición. Universidad Central de Venezuela. Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas.

Picard de O., M. (2006). Una nueva dimensión del Estado de Derecho: el Estado Social de Derecho. Revista Provincia, Número. Especial, 2006, Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela.

Picard de O., M. y Useche, J. (2008). Control constitucional de la delegación legislativa en Venezuela. Revista de Derecho Público, Número 115/2008, Disponible en: Microsoft Word - 2008 REVISTA 115

Sagues, N. (2007). Ponencia presentada en el XVIII Encuentro Argentino de Profesores de Derecho Constitucional: El concepto de Desconstitucionalización. Panamá.

Useche, J. (2000) La justicia en el texto constitucional venezolano. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc24/24-8.pdf>

Useche, J. (2022) La desconstitucionalización de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela. Observatorio Laboral Revista Venezolana (2022) Vol. 15, N° 29, 123-138 ISSN: 1856-9099. Disponible en: [http:// La desconstitucionalización de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela / The deconstitutionalization of freedom of association as a human right in Venezuela](http://La%20desconstitucionalizaci3n%20de%20la%20libertad%20sindical%20como%20derecho%20humano%20en%20Venezuela%20/%20The%20deconstitutionalization%20of%20freedom%20of%20association%20as%20a%20human%20right%20in%20Venezuela)

## Capítulo V

# El sistema monetario nacional

**Pedro B. Navas Amparo**  
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela  
<https://orcid.org/0009-0003-1644-7077>

### Introducción

Por su naturaleza todo sistema monetario, está relacionado con la unidad monetaria, el nivel de liquidez dineraria y el tipo de cambio monetario de un país determinado; y con todo aquello relacionado con el proceso regulador y controlador de la acuñación de monedas y emisión de billetes que le aseguren los medios de pagos de las transacciones económicas tanto nacionales como internacionales. En este sentido la unidad monetaria de curso legal en una economía, se constituye en la unidad macroeconómica central del sistema monetario, mediante la cual se personifica el dinero circulante en virtud del poder creador de la Banca Central Pública de ese determinado. De allí que, la creación del dinero no solo es acuñación de monedas sino también emisión de billetes, de cheques y comprobantes electrónicos de pagos.

Este señalamiento tienen que ver con la posición teórica de algunos autores que hacen alusión al término “moneda” como una forma de expresión del dinero doméstico de una nación determinada, lo cual podría ser cierto de acuerdo con la literatura clásica financiera, cuando asimila la categoría “moneda” con la de “dinero”, por ejemplo en el caso del autor Mishkin (2008) define el dinero de curso legal, afirmando: “esto es, papel moneda decretado por los gobiernos como moneda de curso legal” (p. 53). Sin embargo, tal aseveración pudiera llevarnos a pensar que en los sistemas monetarios, el dinero se concibe solo de manera restringida orientado bajo el proceso de acuñación de monedas cuando la autoridad monetaria decide crear dinero.

En la actualidad se puede decir que, el término moneda, rescató su significado etimológico asociado al término “acuñación”, así lo muestra el autor Manuel Pernaut,

citado por Toro Hardy (1993), al referirse sobre el origen de la palabra moneda, expresa lo siguiente: “parece que la etimología de la palabra moneda viene de “*moneta*”, participio pasado femenino del verbo “*moneo*”, que significa *avisar, por acuñarse las piezas en el Templo de Juno, diosa de los buenos consejos o avisos*” (p. 349)

La cita mitológica de gran significado monetario estaría revelando que el proceso llamado “acuñación”, está referido exclusivamente a la fabricación o elaboración de monedas, por tanto, la acuñación de monedas es una parte parcial de los sistemas monetarios en los que el dinero se conceptualiza de acuerdo con los indicadores macroeconómicos que establezcan para tal fin, las máximas autoridades monetarias u órgano rector del sistema monetario. Se trata de la Banca Central Pública quien tiene el monopolio exclusivo y excluyente de las acuñaciones como de las emisiones de especies dinerarias.

Conforme a lo antes señalado, tiene importancia el análisis de la Banca Central Pública conocida también como Banco Emisor de dinero y Rector de todo sistema monetario y que dentro de este contexto hacemos referencia al Banco Central de Venezuela, institución monetaria que analizaremos sucintamente en este capítulo. La temática propende hacia una comprensión más amplia (*lato sensu*) del dinero creado por el Banco Central de Venezuela, y en ese orden se analizará su naturaleza jurídica, objetivos y estructura organizativa básica y jerárquica, así como los principios que regulan el sistema monetario de la Nación, la política, la oferta y liquidez monetaria junto a sus mecanismos de regulación expansiva y restrictiva en la economía nacional. Por último, se indican las actividades de la relación Interinstitucional del Banco Central de Venezuela con los agentes económicos de la economía nacional y su rol de responsabilidad en el ejercicio de sus atribuciones, para finalizar mediante un resumen de las ideas principales a manera de conclusión del capítulo.

### El Banco Central de Venezuela

Todo sistema monetario está indiscutiblemente relacionado con la máxima autoridad monetaria de un país, como es el caso de Venezuela. El Banco Central de Venezuela, fue creado el día 08 de septiembre de 1939 bajo la presidencia de Eleazar López Contreras, mediante Ley especial dictada en esa misma fecha e inicia operaciones el día 15 de octubre de 1940 y siendo el acto de inauguración el día 01 de enero de 1941. Es importante señalar que el Banco Central de Venezuela nace como una compañía anónima

de capital social mixto, un 50% del capital social era propiedad de los dueños de los Seis (06) que hasta entonces emitían billetes en Venezuela. Léase Banco de Maracaibo, Banco de Venezuela, Banco Caracas, Banco Venezolano de Crédito, Banco Mercantil y Banco Comercial de Maracaibo. El otro 50% del componente Accionario correspondía al Estado venezolano.

En el año 1974 se modifica la Ley del Banco Central de Venezuela del año 1939 y cambia su naturaleza jurídica pasando a ser una empresa pública con capital social 100% del Estado venezolano. Durante el año 1992 se modifica la Ley de 1974 y el Banco Central de Venezuela, cambia su naturaleza jurídica, pasando a ser una persona jurídica de carácter público de naturaleza “única”, es decir, es una empresa o institución pública que se regula por el derecho público como por el derecho privado, debido a que actúa en los dos ámbitos. Hoy el Banco Central de Venezuela, es una persona jurídica de derecho público, de rango constitucional, de naturaleza única, con autonomía y patrimonio propio con plena capacidad pública y privada e integrante del Poder Pública Nacional, siendo su objetivo fundamental, alcanzar la estabilidad de precios y preservar el valor adquisitivo del dinero en Venezuela.

Por otra parte, la dirección y administración del Banco Central de Venezuela, está a cargo de un Presidente o Presidenta, quien ejercerá además la presidencia del Directorio y la representación legal del Banco. El Directorio del Banco, estará integrado por el Presidente o Presidenta del Banco y Seis (06) Directores, de los cuales Cinco (05) serán de dedicación exclusiva y se designaran para un periodo de Siete (07) años, el sexto integrante del Directorio será un Ministro o Ministra para el Poder Popular con competencia en materia económica y finanzas, tales miembros del Directorio serán designados por el Presidente o Presidenta de la República. En relación a las atribuciones del Directorio del Banco Central de Venezuela, este ejerce la suprema dirección del Banco y en especial tendrá las atribuciones previstas en el artículo 21 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela (2015)

Por otro lado, los Bancos Centrales, como es el caso del Banco Central de Venezuela, también son llamados Bancos Emisores o Bancos de bancos, por ser los únicos bancos con plena competencias para emitir billetes y acuñar monedas y porque mantienen cuentas jurídicas abiertas como cualquier banco universal público o privado en su sede principal, de cada institución financiera integrante del mercado monetario y del sistema financiero nacional.

## **Principios que regulan el Sistema Monetario Nacional**

Existen Seis (06) lineamientos que orientan el funcionamiento y la administración del Sistema Monetario Nacional, ejercidos por el Banco Central de Venezuela dentro del marco legal especial previsto en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela (2015) y que a los fines didácticos del tema que se analiza, llamaremos principios que regulan el Sistema Monetario Nacional. Es importante destacar que estos principios tienen su base legal en el Decreto- Ley señalado, la cual se indicará en cada explicación que se hará de estos principios, a saber: 1.- La competencia exclusiva y excluyente del Banco Central de Venezuela para crear Dinero originario de curso legal. 2.- La exclusividad del Bolívar como Unidad Monetaria de la República Bolivariana de Venezuela. 3.- La obligatoriedad de tener respaldo de las monedas y billetes que sean puesto en circulación por parte del Banco Central de Venezuela. 4.- La libre convertibilidad de los billetes y monedas de curso legal al portador y a la vista por parte del Banco Central de Venezuela. 5.- La centralización y administración de las reservas internacionales por parte del Banco Central de Venezuela. 6.- La regulación y el control del dinero por parte del Banco Central de Venezuela procurando un nivel adecuado de circulación dineraria.

### **La competencia exclusiva y excluyente del Banco Central de Venezuela para crear dinero de curso legal**

De acuerdo con el artículo 318 de la Constitución de República Bolivariana de Venezuela (1999) y el artículo 107 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela (2015), la competencia monetaria del Poder Público Nacional, es ejercida de manera exclusiva y excluyente por el Banco Central de Venezuela. Esta competencia monetaria consiste en emitir billetes y acuñar monedas de curso legal, la cual es exclusiva porque solo el Banco Central de Venezuela tiene ineludiblemente tal facultad y excluye a cualquier otra institución pública y privada de ejercer tal competencia. Al respecto es importante destacar que existe de acuerdo con este principio dos formas de crear dinero en Venezuela: Mediante la emisión de billetes y acuñación de monedas realizada por el Banco Central de Venezuela y a través de la compra de oro y divisas fundamentalmente que realice a entes público o privados nacionales o extranjeros. En este sentido podríamos afirmar, se trata de un monopolio que tiene el Banco Central de Venezuela como único ofertante de dinero en la economía nacional.

## **La exclusividad del Bolívar como Unidad Monetaria de la República Bolivariana de Venezuela**

El artículo 318 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece que la unidad monetaria de la República, es el Bolívar. Este principio también se encuentra consagrado a manera de extensión y desarrollo en el artículo 106 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela (2015). La exclusividad del Bolívar como unidad monetaria nacional, data desde el 31 de marzo de 1879, fecha en la cual Antonio Guzmán Blanco, Ex presidente de la República (Segundo Periodo 1879-1884) dicta mediante Decreto la Ley de Monedas en la cual originariamente estableció este principio en el artículo 3 de la mencionada Ley, a decir: “la Unidad Monetaria de la República será el Bolívar de Plata, que se considerará subdividido en 100 céntimos...” (Sic)

## **La obligatoriedad que tiene el Banco Central de Venezuela de crear Dinero con el debido respaldo**

Este principio se encuentra establecido en el artículo 113 y 114 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela (2015) y el cual impone la responsabilidad y la obligación del Banco Central de Venezuela, de crear dinero pero con su debido respaldo verificable fundamentalmente en oro y divisas depositadas en las bóvedas del Banco Central de Venezuela. En otras palabras, cuando el Banco Central de Venezuela, compra oro, por ejemplo, a nivel nacional, pone en circulación los bolívares entregados en razón al precio pagado por la compra de oro, y este oro, ingresará a las bóvedas del Banco Central como reservas internacionales y también como el respaldo que tendrán los bolívares puestos en circulación. Si por el contrario el Banco Central de Venezuela, vende oro, divisas u otros activos, los bolívares que reciba producto del precio convenido, serán retirados de circulación y solo podrán ser puestos nuevamente en circulación, mediante las operaciones de compra por parte del Banco Emisor.

## **La libre convertibilidad del Dinero de Curso Legal por parte del Banco Central de Venezuela**

De acuerdo con el contenido del artículo 115 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela (2015) los billetes y monedas de curso legal serán libremente convertibles al portador y a la vista, por cualquier otra especie monetaria que represente igual valor.

El principio de la libre convertibilidad, en palabras de Brewer Carías, citado por Chan de Negrón en su libro *Instituciones Financieras* (2004), lo aprecia como “la consecuencia del respaldo crediticio de la moneda, particularmente cuando se refiere al billete, el cual consiste en la posibilidad de convertir esos billetes en moneda contante y sonante o en otros valores (oro y divisas)...” (p.264) Este principio de la libre convertibilidad y de acuerdo con el Decreto-Ley en comento, está sometido a determinadas restricciones por parte del Banco Central de Venezuela quien tiene en este sentido la potestad de dictar la política monetaria y cambiaria, así como también de acuerdo con los convenios cambiarios que suscriba con el Poder Ejecutivo Nacional.

Al respecto es importante acotar que la primera Ley del Banco Central de Venezuela del 08 de septiembre de 1939, (fecha en la cual nace esta Institución), estableció el principio de la convertibilidad de sus billetes, en otros billetes o monedas metálicas; en barras de oro y de un peso no inferior a diez Kilogramo, o letras o giros a la vista extendidos sobre fondos depositados en el exterior y convertibles libremente, de allí la coletilla impresa en cada billete emitido en los que se lee: “*Pagaderos al portador en las oficinas del Banco*”. Este principio de libre convertibilidad respondía al patrón oro, como respaldo de la moneda nacional, a pesar de que fue abandonado en el mundo de las economías capitalistas a partir del año 1931, dicho patrón se mantuvo inalterado en las leyes de los años 43 y 60 del Banco Central de Venezuela hasta la reforma del año 1974.

A partir de este año, el principio de libre convertibilidad tuvo una reorientación hacia los fondos depositados en el exterior y denominados en monedas extranjeras de las cuales se podría disponer libremente. Siendo así, dicho principio se redujo a una convertibilidad externa y de allí la relación estrecha que se ha fijado entre la moneda nacional y las divisas, mediante el concepto de la paridad cambiaria, en donde el cambio es quien determina la convertibilidad.

### **La Centralización y Administración de las Reservas Internacionales por parte del Banco Central de Venezuela**

En el artículo 7 numeral 5 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela (2015) se establece como una de las funciones fundamentales del Banco Central de Venezuela para el logro de la estabilidad de precios y preservar el valor de la moneda, la centralización y la administración de las reservas internacionales de la República, entendida éstas, como la cantidad de recursos financieros en divisas con las

cuales cuenta el país para garantizar la continuidad de los pagos internacionales debido a los bienes que importa y por el servicio de la deuda pública externa, es decir, se trata de la capacidad de pago del país frente al resto de los países del mundo.

Las reservas internacionales de Venezuela están representadas en: oro amonedado y en barras depositadas en las bóvedas del Banco Central y en determinadas instituciones financieras internacionales calificadas, depósitos en divisa a la vista o a plazo o en títulos valores emitidos por instituciones financieras calificadas en el exterior, depósitos en divisas a la vista o a plazo o en títulos valores emitidos por entes públicos extranjeros o instituciones financieras internacionales en los cuales la república tenga participación e interés y que sean de fácil negociación y finalmente en Derechos Especiales de Giros, (DEG) los cuales constituyen la moneda fiduciaria emitida por el Fondo Monetario Internacional (FMI)

Estas reservas internacionales están conformadas en dos (2) bloques: operativas y no operativas. Las reservas operativas son los recursos financieros líquidos y disponibles depositados en las bóvedas del Banco Central en divisas, tales como dólares USA, Euro, Yuanes, Lira Turca y el Rublo, así como de colocaciones a la vista invertidos en valores negociables en el corto plazo, tales como el Repo, que son operaciones de compra-venta de títulos valores con el acuerdo de recomprarlos o revenderlos en las condiciones preestablecidas. Las reservas no Operativas están conformadas fundamentalmente por oro monetario, es decir por el valor en dólar USA de las barras de oro certificadas, por los derechos especiales de giros y la posición crediticia neta de nuestro país en el Fondo Monetario Internacional (FMI)

### **La Regulación y Control del Dinero por parte del Banco Central de Venezuela procurando un nivel adecuado de circulación**

Este principio se encuentra consagrado en el artículo 7 numeral 4 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela (2015) y se configura como la base de la esencia pragmática de lo que se conoce como Política Monetaria, siendo ésta uno de los objetivos fundamental del Banco Emisor. Mediante esta política, el Banco Central de Venezuela, puede expandir o restringir la cantidad de dinero que circula en la economía nacional, procurando su nivel óptimo para preservar el poder adquisitivo del mismo. Cuando el Banco Central aplica una política monetaria expansiva aumenta la intermediación financiera ejercida por las instituciones bancarias en la economía y por

ende aumenta la cantidad de dinero circulante y cuando aplica una política monetaria restrictiva ocurre una disminución de la intermediación financiera y disminuye la cantidad de circulante de dinero en la economía nacional.

### La Política Monetaria

El Banco Central de Venezuela, como máxima autoridad monetaria del país tiene la competencia exclusiva de formular y ejecutar la Política Monetaria como estrategia fundamental para el cumplimiento de sus objetivos en materia de emisión y control del dinero en la economía nacional. La Política Monetaria, se define como la acción realizada por el Banco Central de Venezuela dirigida a regular y controlar la oferta y la liquidez monetaria, mediante mecanismos de fijación, expansión y de restricción que le están dados material y legalmente como máxima autoridad monetaria del país. Ello con el fin último de buscar un adecuado nivel entre la oferta y la demanda de dinero y así lograr preservar el valor del dinero y una estabilidad en los niveles de precios.

### La Oferta Monetaria

La oferta monetaria es la masa total de dinero que circula en la economía nacional como consecuencia de la política monetaria creadora de dinero dictada y ejecutada por el Banco Central de Venezuela. La oferta monetaria contiene a la liquidez monetaria como su componente fundamental, de allí que en sentido restringido la oferta monetaria se iguala a la Liquidez Monetaria, es decir, se trata de una oferta monetaria básica cuya definición dependerá de los activos que se consideren como integrantes de la liquidez monetaria.

### Componentes de la Oferta Monetaria en Venezuela.

1. Circulante	2. Cuasi-Dinero	3. Títulos Hipotecarios
1.1 Monedas y Billetes en poder Público	2.1 Depósitos del Ahorro (Cuentas de Ahorros)	3.1 Cédulas Hipotecarias
1.2 Depósitos a la vista (Cuentas Corrientes.)	2.2 Depósitos a plazos (30, 60 y 90 días)	
1.3 Depósito de Ahorro Transferibles		

## **El Circulante**

Es la suma del valor monetario de las monedas y billetes en poder del público, es decir del efectivo más el valor de los depósitos bancarios en cuenta corriente o a la vista, los cuales se movilizan y se liquidan mediante la emisión de cheques más depósitos de ahorros movilizadas mediante transferencias y pago móvil. Esta clasificación identifica al dinero contante y sonante, es decir, totalmente líquido y exigible, de manera que el cheque o el comprobante de transferencia bancaria o del pago móvil, es efectivo, se considera dinero líquido ya que no requiere convertibilidad alguna por ser a la vista, es decir, aceptado a su presentación en el pago. El Banco Central de Venezuela designa al Circulante como la masa monetaria N° 1 asignándole la nomenclatura **M1**.

## **El Cuasidinero**

Es la parte de la masa monetaria total conformada por la suma de los depósitos bancarios en cuentas de ahorro más los depósitos bancarios colocados a plazo fijo, cuyo plazo generalmente son de 30, 60 y 90 días. Esta clasificación identifica un tipo de dinero **casi líquido**, por cuanto se requiere de un breve tiempo para convertirlos en dinero contante y sonante, es decir en efectivo, de manera que, el Cuasidinero tiene menor liquidez que el Circulante. Si sumamos el valor monetario del Circulante (**M1**) más el valor monetario del cuasi dinero obtenemos la Liquidez Monetaria y que Banco Central de Venezuela la identifica con la Nomenclatura **M2**.

## **Los Títulos Hipotecarios**

Comprenden a las Cédulas Hipotecarias que son títulos valores de créditos de renta fija con vencimiento a largo plazo que generalmente van de 20 a 50 años y que tienen como garantía la totalidad de los créditos hipotecarios concedidos por la institución bancaria emisora (Garantía Global). Este tipo de Valores permite captar recursos para financiar el crecimiento del sector de la construcción y venta de bienes inmuebles bajo la modalidad de propiedad horizontal. La proliferación de estos valores junto al hecho de ser instrumentos de renta fija, la tasa de interés activo que pagaba a sus tenedores se hizo tan bajo que se hicieron insostenibles por lo cual fueron a parar a manos del Banco Central de Venezuela. Si al **M2** le sumamos el valor monetario de las Cédulas Hipotecarias, la liquidez ampliada (**M3**) u oferta monetaria.

En resumen, tenemos la definición de la liquidez monetaria en los siguientes términos:

**El M1 = Valor total del Circulante.**

**El M2 = M1 + el Valor total del Cuasidinero = Liquidez Monetaria.**

**El M3 = M2 + el Valor total de las Cédulas Hipotecarias = Liquidez Ampliada.**

### Mecanismos de Regulación de la Liquidez Monetaria

El Banco Central de Venezuela tiene algunos mecanismos a través de los cuales puede regular la liquidez monetaria, ya sea expandiendo o restringiendo la cantidad de dinero que circula en la economía nacional. A continuación, se indican y se explican los instrumentos que hacen posible que el Banco Central de Venezuela puede expandir o restringir la liquidez monetaria, según sea el objetivo perseguido de la política monetaria en la economía nacional.

### La Tasa de Interés

Es el porcentaje que se paga por la obtención y el uso del dinero en los mercados financieros, generalmente este porcentaje se expresa en un tanto por ciento anual, lo cual no quita que dicho porcentaje pueda ser expresado sobre la base de periodos más cortos. Se dice que la tasa de interés desde el punto de vista financiero, no es más que, el costo del dinero, por cuanto es el porcentaje que se cobra por la cantidad de dinero otorgada en préstamo o en razón a un crédito a los agentes económicos deficitarios o por la cantidad de dinero recibido de los agentes económicos superavitarios en razón al ahorro o la inversión que realizan en los mercados financieros monetarios o de valores.

### La Tasa de Interés Activa

Desde el punto de vista de las instituciones bancarias, o del mercado monetario, es el porcentaje que éstas cobran a los agentes económicos deficitarios por las cantidades dinerarias otorgadas en créditos o préstamos; por el contrario, es el porcentaje que pagan los agentes económicos deficitarios a las Instituciones Bancarias, por las cantidades dinerarias recibidas en créditos o en préstamos. En este sentido la tasa de interés activa representa una operación activa de la banca, mediante la cual la Institución bancaria ocupa una posición acreedora frente a los agentes económicos deficitarios.

## **La Tasa de Interés Pasiva**

Desde el punto de vista de las instituciones bancarias, o del mercado monetario, es el porcentaje que estas pagan a los agentes económicos superavitarios por las cantidades dinerarias que depositan, en dichas instituciones, mediante los instrumentos financieros de captación de fondos de corto plazo, tales como la Cuenta de Ahorro, la Cuenta Corriente y los Certificados de Depósitos a Plazo. La aplicación de la tasa de interés pasiva, representa una operación deudora tanto para las instituciones bancarias, como para aquellas instituciones emisoras de títulos valores de Deuda, frente a los agentes económicos superavitarios.

## **La Tasa de Interés como mecanismo de Política Monetaria Restrictiva o Expansiva**

La Tasa de Interés es un mecanismo que le permite al Banco Central de Venezuela, expandir o restringir los niveles de liquidez monetaria en la economía, en tal sentido cuando existe un nivel de liquidez excesivo que podría erosionar el valor del dinero, el directorio del Banco Central, podría dictar un aumento del nivel máximo de la tasa de interés activa, con lo cual restringiría la liquidez al elevar el precio o costo del dinero, ya que, por una parte, las instituciones bancarias tendrían limitaciones para colocar recursos dinerarios y por la otra, los agentes económicos deficitarios disminuirán su apetencia al crédito bancario, al enfrentar ambos, un alto costo del dinero y del endeudamiento. Si por el contrario el Banco Central decide expandir la liquidez monetaria, puede dictar una disminución del nivel máximo de la tasa de interés activa, con lo cual disminuye el costo del dinero y del endeudamiento, por lo tanto, los agentes económicos deficitarios sentirán un mayor estímulo para acceder al crédito bancario. En el primer caso estamos hablando de una política monetaria restrictiva y en el segundo caso se trata de una política monetaria expansiva.

## **El Encaje Legal**

También llamado encaje bancario ó reserva bancaria, es el monto de un tanto por ciento que toda institución bancaria está obliga a retener del total de sus depósitos para luego ser transferido a una cuenta a nombre de la institución bancaria mantenida en el Banco Central de Venezuela. El Coeficiente de encaje legal es determinado por el Directorio del Banco Central y estará constituido por dinero de curso legal. En la actualidad en Venezuela y hasta tanto dicho Directorio no disponga un cambio, el

Coeficiente de Encaje Legal durante el año 2023, se ubicó en un promedio del 80%, es decir por cada Bs. 100 que una institución bancaria recibía de un agente económico superavitario en calidad de depósito, la institución financiera estaba obligada a retener y a depositar en la cuenta que mantiene en el Banco Central de Venezuela, Bs. 80, lo cual indica que solo puede colocar o dar en crédito o préstamo a un agente económico deficitario Bs.20 por cada 100 que recibe.

### **El Encaje Legal como Instrumento de Política Monetaria Restrictiva o Expansiva**

Cuando el Directorio del Banco Central de Venezuela, decide aumentar el Coeficiente del Encaje Legal restringe el nivel de liquidez monetaria, ya que las instituciones bancarias dispondrán de una menor cantidad dineraria para colocar en préstamos o créditos, y si por el contrario la decisión es bajar el Coeficiente de Encaje Legal, se expande la liquidez monetaria, por cuanto las instituciones bancarias ahora disponen de una mayor cantidad de dinero para colocar en créditos o préstamos. En el primer caso estamos hablando de una política monetaria restrictiva y en el segundo caso de una política monetaria expansiva.

### **Operaciones de Mercado Abierto**

Se define como la participación directa del Banco Central de Venezuela en el mercado financiero de valores, antes llamados mercados de capitales, esta intervención la hace el Banco Emisor, mediante la venta y recompra de títulos valores de deuda pública, incluyendo las Letras del Tesoro que pudiera emitir la República en busca de financiamiento de déficit presupuestario. Estas operaciones son emitidas en masa de acuerdo a lo que determine el Directorio del Banco Central y para dar cumplimiento a un objetivo de política monetaria, además que permite a la República por la vía de la venta (deuda) obtener financiamiento para el gasto público.

### **Las Operaciones de Mercado Abierto como Instrumento de Política Monetaria Restrictiva o Expansiva**

Cuando el Banco Central de Venezuela acude al mercado de valores en condición de agente económico deficitario, es decir como un agente con necesidad de recursos financieros, lo hace en representación del Estado venezolano o de la República, acudiendo en este caso para venta de bonos de la Deuda Pública Nacional (DPN) o Letras del Tesoro.

Tal acción permite a la República procurarse un financiamiento directo venido de los agentes económicos superavitarios potenciales que acuden a la compra de estos Bonos en el mercado de valores, pero al mismo tiempo se constituye en una acción mediante el cual el Banco Central de Venezuela, restringe el nivel de liquidez monetaria por cuanto retira circulante de la economía, debido a que, cuando el Banco Emisor vende los títulos valores (Bonos, Letras del Tesoro) entrega al agente económico superavitario “papeles” (Título de Deuda o Bono, Letras del Tesoro) y recibe cantidades dinerarias (Monedas y Billetes). Se dice entonces que el Banco Central de Venezuela, está aplicando una política monetaria restrictiva mediante operaciones de mercado abierto.

Por el contrario cuando el Banco Central de Venezuela acude al mercado de valores y compra los “papeles” (Bonos o Título de Deuda, Letras del Tesoro) previamente vendidos y en poder de los agentes económicos superavitarios, se dice que está expandiendo el nivel de liquidez monetaria en la economía, por cuanto el Banco Emisor mediante esta acción está retirando del mercado los “papeles” y está entregando a los agentes superavitarios cantidades dinerarias producto del importe del capital más los intereses devengados por tales instrumentos. Se dice entonces que el Banco Central de Venezuela, está aplicando una política monetaria expansiva mediante el mecanismo de operaciones de mercado abierto.

## **Los Anticipos**

Es la asistencia crediticia que otorga el Banco Central de Venezuela, a las Instituciones bancarias, en forma de pagaré o compromisos de pago, el cual va estar garantizado por títulos de la deuda pública nacional, papeles comerciales, cédulas hipotecarias, oro, letras de cambio, etc., propiedad de la Institución solicitante de la asistencia financiera. Ahora bien, el Banco Central de Venezuela en base al principio del costo del dinero, fija a los anticipos una tasa de interés activa que deben pagar las instituciones que le soliciten una asistencia financiera bajo esta modalidad.

## **Los Anticipos como instrumento de Política Monetaria Restrictiva o Expansiva**

Si la decisión del Directorio del Banco Central Venezuela, es aplicar una política monetaria restrictiva de la liquidez monetaria, mediante los anticipos la acción que realiza, es aumentar la tasa activa de interés que ha de cobrarles a las instituciones bancaria solicitante del anticipo o asistencia financiera. Esta acción representa un aumento en el

costo del dinero para la institución solicitante, lo cual traerá como consecuencia una disminución en la capacidad de la banca o institución financiera para otorgar créditos o préstamos a los agentes económicos deficitarios en la economía. Si por el contrario, la decisión del Directorio del Banco Emisor, es aplicar una política monetaria expansiva en la economía, tendrá que disminuir el costo del dinero para la institución financiera solicitante, bajando la tasa de interés activa aplicada a los anticipos, lo cual permitiría a la Banca la posibilidad de otorgar más créditos o préstamos a los agentes económicos deficitarios.

### **Operaciones de Redescuento**

Es el canje o cambio que otorga el Banco Central de Venezuela de un efecto comercial, por ejemplo, una letra de cambio, pagaré u otro título de valor no vencido y previamente descontados con las instituciones bancarias solicitantes y poseedor del instrumento financiero. Mediante esta operación el Banco Emisor otorga créditos Bancarios reduciendo el valor nominal del instrumento en razón a una tasa de interés activa de redescuento. Este mecanismo, se constituye en una de las principales funciones de todo Banco Central, al ejercer una función de prestamista de la banca, lo cual permite verificar la razón del porque a los Bancos Centrales, también se le conoce como Banco de bancos, al proporcionarles por la vía del redescuento y los anticipos fondos líquidos a la Banca.

### **El Redescuento como instrumento de Política Monetaria Restrictiva o Expansiva**

Si la política monetaria dictada por el Banco Central de Venezuela tiene como objetivo reducir los niveles de liquidez monetaria, aumentará la tasa de redescuento, ya que en esta situación la banca tendrá un mayor costo que pagar por el dinero que le entregará el Banco Emisor por la asistencia financiera, esto indudablemente que reducirá la capacidad de la banca para otorgar créditos y préstamos.

Si la decisión es, expandir la liquidez monetaria, entonces la autoridad monetaria reducirá el monto de tasa de redescuento, disminuyendo así el costo del dinero para la Banca, lo que le permitirá solicitar una mayor cantidad dineraria, y en consecencialmente podrá expandir su línea de créditos a los agentes económicos deficitarios.

## **Operaciones de Reporto**

Es el contrato mediante el cual las Instituciones bancaria transfieren la propiedad o venden títulos valores en su poder, al Banco Central de Venezuela, a cambio de asistencia financiera, con la obligación convenida de que el Banco Emisor deberá devolver dicha propiedad de los títulos negociados, al vencimiento del plazo acordado y recibiendo este, el monto del crédito otorgado a la banca más los intereses devengados. La institución bancaria que suscribe contrato de reporto con el Banco Central de Venezuela se denomina reportado (vendedor) y el Banco emisor se denomina reportador (comprador), cuya negociación implica el cobro de una tasa de interés activa que debe pagar el reportado al reportador.

### **El Reporto como Instrumento de Política Monetaria Restrictiva o Expansiva**

Si la política monetaria dictada por el Banco Central de Venezuela, decide aumentar la tasa de interés para las operaciones de reporto, habrá poco incentivo para las Instituciones bancarias de solicitar este tipo de asistencia financiera, ya que aumenta así el costo del dinero, situación que disminuye la capacidad de la banca para el otorgamiento de créditos y préstamos, en cuyo caso estamos hablando de una política monetaria restrictiva. Si, por el contrario, el Banco Emisor decide expandir la liquidez monetaria, deberá disminuir la tasa de interés para las operaciones de reporto, habrá mayor incentivo para la banca en acudir a este tipo de asistencia financiera, lo cual le permite aumentar su capacidad crediticia, en cuyo caso estaríamos hablando de una política monetaria expansiva.

### **El Control Selectivo**

También llamado “Gavetas Obligatorias”, es la política monetaria dirigida a regular el volumen general de créditos y préstamos bancarios para evitar que se acentúen tendencias inflacionarias mediante la fijación de límites o topes máximos de crecimiento de los préstamos e inversiones, cuya medida se establece de forma dirigida y selectiva por sectores, zonas o Instituciones Bancarias, o cualquier otro criterio establecido por el Directorio del Banco Central de Venezuela. Por ejemplo, a las instituciones bancarias en Venezuela se le está prohibido otorgar crédito a empresas extranjeras, así como se les obliga otorgar un determinado porcentaje de sus carteras de créditos al sector agrícola, a la construcción de vivienda, turismo, etc., y hasta en cierta medida restricción del crédito

para consumo. En tal sentido el control selectivo al crédito se configura como una medida de política monetaria únicamente de carácter restrictiva.

### El funcionamiento del Banco Central de Venezuela y su relación Interinstitucional

El Banco Central de Venezuela, tiene bajo su responsabilidad institucional publicar las estadísticas de los indicadores macroeconómicos que miden la evolución y el comportamiento de la economía nacional, sin menoscabo de la confidencialidad de algún tipo de información que sea reserva de la máxima autoridad monetaria nacional. Así mismo el Banco Central de Venezuela si bien tiene prerrogativas legales que le son favorables en su funcionamiento, también tiene prohibiciones cuyos descatos pudieran acarrear responsabilidades y sanciones. En tal sentido el desarrollo de sus operaciones debe evitar: convalidar o financiar políticas fiscales deficitarias, otorgar créditos directo al gobierno nacional, ser titular de acciones en sociedades de cualquier naturaleza, conceder préstamos al presidente y miembros del Directorio, entre otras.

### Conclusión

A manera de concluir el presente capítulo, se expresan en forma resumidas las ideas siguientes:

1.- El Banco Central de Venezuela, si bien nació como una empresa privada de capital mixto (50% del componente accionario privado y 50% público) hoy su naturaleza jurídica lo configura como una institución de carácter público (100% del componente accionario del Estado venezolano) de naturaleza única, lo cual significa que tiene plena capacidad jurídica para actuar tanto en el ámbito público como en el privado; y se constituye como el órgano rector del Sistema Monetario Nacional y máxima autoridad monetaria del país.

2.- Seis (06) principios regulan el funcionamiento del Banco Central de Venezuela y el control del Sistema Monetario Nacional, los cuales interactúan entre sí, como unas especies de simbiosis para el logro del objetivo axial como lo es, la estabilidad de precio y la procura de un nivel óptimo de liquidez monetaria en la economía nacional.

3.- El nivel de liquidez monetaria debe ser objeto de vigilancia y control por parte del Banco Central de Venezuela, para ello cuenta teóricamente con Siete (07) mecanismos

para expandir o restringir la liquidez monetaria y así evitar eventos inflacionarios que erosionen el poder adquisitivo del dinero en Venezuela.

4.- La liquidez monetaria como indicador macroeconómico permite definir el dinero no solo mediante la existencia en la economía de monedas y billetes, sino también a través de cheques y comprobantes electrónicos de transferencias bancarias, es decir, se trata de una definición amplia del dinero (lato sensu) y no restringida.

5.- El Banco Central de Venezuela en el ejercicio de su competencia y funcionamiento debe orientarse bajo los principios de transparencia y responsabilidad en el ejercicio de sus atribuciones, por cuanto también tiene prohibiciones cuyos desacatos pudieran acarrear sanciones administrativas, civiles y penales a sus funcionarios o autoridades jerárquicas.

## **Referencias**

- Chang de Negrón, K. (2004). Instituciones Financieras. Caracas, 2da edición, Vadell Hermano Editores.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860 de fecha 30/12/1999.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.211 Extraordinario de fecha 30/12/2015
- Mishkin, F. (2008). Moneda, banca y mercados financieros. Trad. Jaime Gómez. Instituto Tecnológico Autónomo de México. Octava Edición, Pearson Educación.
- Toro Hardy, J. (1993). Fundamentos de Teoría Económica. Caracas, Editorial Panapo.
- Navas P. (2012). Conceptos Básicos sobre las Instituciones Financieras en Venezuela. Valencia, Cosmográfica. C.A.

## Capítulo VI

# Transformación de la gerencia, a través de la ciudadanía, para la construcción del desarrollo sostenible

**Marielba Colmenares León**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

<https://orcid.org/0000-0003-4777-8154>

**Celsa Violeta Rojas**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

<https://orcid.org/0000-0001-7620-901X>

### Introducción

La complejidad de los cambios, originados por la llegada de la globalización, transforma las estrategias gerenciales a través de la ciudadanía para la construcción del desarrollo sostenible, obliga a replantearse desde las nuevas prácticas de la gerencia social mediante la ciudadanía digital, conformando una triada en el accionar (Económico, Social y Ambiental), que permita establecer rápidamente soluciones, ante los cambios y transformaciones orientadas al desarrollo de las organizaciones, la sociedad y el medio ambiente, en el cual el establecimiento de las políticas públicas y privadas sean desarrolladas para el beneficio de los ciudadanos, en el que la participación de la ciudadanía sea garante de fomentar la creación de valor a corto, mediano y largo plazo.

Asumiendo decisiones estratégicas dirigidas a flexibilizar la actual situación, mediante la gestión de los cambios que permitan reconsiderar las estrategias gerenciales a través de la sostenibilidad, mediante una representación y un desplazamiento que alcance

una realidad precisa con propósitos y objetivos sustentables, a través de gestiones eficaces para atenuar el deterioro y prevenir el hundimiento; compartiendo el discernimiento, como una oportunidad en el mercado, permitiendo contrastar, educarse y cooperar, con el fin de ser competitivo y visualizar más allá la calidad productiva, humana y social; a través de contextos participativos gerenciales.

## **Gerencia**

El tener en cuenta la inestabilidad social que ha enfrentado el país a lo largo de su modernización económica, la acumulación de niveles de pobreza alarmantes, las distribuciones desiguales de los ingresos, la creciente preocupación por los efectos del cambio climático, así como la carencia de oportunidades de desarrollo humano, educativo y profesional, surge la necesidad de crear nuevos instrumentos y estrategias que lleguen a configurar un nuevo paradigma en el entorno social mediante el cual la gerencia constituya un elemento diferenciador. El presente artículo es un compendio descriptivo de estas herramientas innovadoras y estratégicas que logran alinear la productividad y la rentabilidad empresarial con múltiples ventajas competitivas, bajo el conocimiento de las necesidades tangibles de las comunidades.

Para Francés (2006), la gerencia está expresada bajo la representación de un director de una organización, el cual realiza infinitas actividades para representar a la ciudadanía de cara a la sociedad y determinar todas las opciones mediante el establecimiento de los procesos de planeamiento, organización dirección y control, con el fin de obtener los objetivos propuestos.

Asimismo, Drucker (2002:180) establece que: "La gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización." Sin embargo, se asume como una referencia natural, que establezca acertadamente las transformaciones necesarias con el objetivo de que las actividades de las empresas sean las adecuadas y se adapten a las necesidades del contexto y se encuentren en concordancia con los principios y valores éticos de la gerencia. Por otro lado, Sallenave (2013) añade que la ejecución de las operaciones, decisiones; conjuntamente con la responsabilidad de iniciar, gestionar e instaurar canales comunicacionales, que permitan coordinar y controlar los beneficios obtenidos en las empresas, para garantizar los niveles de crecimiento de la misma, con efectividad, a través de las responsabilidades gerenciales.

## **Transformación de la gerencia, a través de la ciudadanía, para la construcción del desarrollo sostenible**

Por otra parte, autores como Robbins, DeCenzo y David (2010:2), al definir la gerencia, refieren que: “son personas dentro de una organización que dirigen las actividades de otros individuos dentro de la organización”. Comúnmente, estas personas son catalogadas como: gerentes de alto nivel, medio o de línea inicial, los cuales tienen como función inspeccionar a todos los empleados y gerentes de diferentes niveles. Puede acotarse entre las definiciones de gerencia, según lo señalan los autores Robbins, DeCenzo y Coulter (2013) y Bateman y Snell. (2009) que ese cargo tiene entre sus distintas funciones la representación de la empresa ante la sociedad y orientar todos los recursos que disponga la misma, a través de los procesos de planeamiento, organización, dirección y control para obtener las metas trazadas.

Otra cita de importancia es presentada por Colmenares (2020), en su tesis Doctoral, en la cual expone que la gerencia está centrada en el recurso humano que tiene entre sus distintas funciones coordina y supervisar las actividades de sus trabajadores, con el propósito de obtener las metas establecidas por la empresa. Por tanto, es fundamental señalar, que el gerente en el cumplimiento de sus múltiples actividades, debe tener un sin poseer un conglomerado de conocimiento para lograr el desarrollo de nuevas estrategias para enfrentarse a los cambios y transformaciones, orientándose en la búsqueda de resultados que beneficien a todos los miembros de la misma, (interno-externo), permitiendo así obtener el bienestar y la seguridad social de todos sus integrantes.

Se evidencia entonces, en los términos de los autores citados, que existe una aproximación en las determinaciones establecidas, debido a que coinciden en que la imagen del gerente dentro de las empresas es de gran importancia, ya que es una persona que dentro de sus múltiples actividades es responsable de representar a la misma, frente a la sociedad, por lo que, las actividades específicas que le corresponden, demandan poseer un alto nivel de conocimiento que le permita realizar nuevas estrategias para afrontar los cambios de la mundialización, como: tecnológicos, económicos, ambientales, culturales, de salud, entre otros, es decir, aquellas tareas que le son de competencia concreta e indelegable a través de una serie de competencias profesionales y estratégicas para poder cumplir con responsabilidad, eficiencia y efectividad sus funciones, incluyendo los procesos de dirección, planeación, estrategias, valores y principios éticos de la empresa como un todo; además, de su estructura y las relaciones entre los diferentes miembros, permitiendo enfrentar los cambios y transformaciones para el fortalecimiento del recurso humano, durante el siglo XXI.

## Tendencias internacionales de la gerencia: el gerente del siglo XXI

De esta manera, se evidencia que las tendencias internacionales de la gerencia, según Francés (2007), a través de su visión gerencial, señala que para poder comprender determinadas distinciones que emergen en la globalización, el gerente del siglo XXI debe aceptarlo, para utilizarlo y procesarlo, estas tendencias son:

- Demografía: se ha ido disipando el temor de que el crecimiento excesivo de la población humana sobrepasa la capacidad del planeta. Brecha Social: La pobreza se reduce (tanto el porcentaje de pobres en la población mundial como el número de pobres), pero la brecha entre ricos y pobres sigue creciendo.
- Acceso a información: Las telecomunicaciones y los medios de difusión masivos se extienden a todo el planeta. Crece con el número de personas conectadas e informadas, así como la información que disponen.
- Aspiraciones crecientes: los pobres saben cómo viven los ricos y quieren simularlos, prosperando en su país o emigrando. Todos aspiran a consumir más, participar más y tener más derechos ciudadanos.
- Choque de civilizaciones: el mundo islámico encuentra dificultades para insertarse en la globalidad. Otras culturas conviven en relativa armonía.
- Ambiente en crisis: la ecología del planeta no parece capaz de soportar el impacto del consumo creciente de ricos y pobres. Se agotan los recursos naturales. Se contamina el ambiente y se acelera el calentamiento global.
- Tecnología al rescate: a la revolución de la electrónica, las telecomunicaciones y la informática sigue la de la biotecnología. Las tecnologías que consumen menos recursos naturales pueden ayudar a cerrar la brecha social con un impacto ambiental aceptable.
- Propiedad intelectual contrasta: la investigación y la creación intelectual en general se concentran en los países más avanzados. Sin embargo, los países asiáticos comienzan a contribuir de manera significativa a la generación de conocimiento.
- Dominio de las empresas multinacionales: Las grandes empresas globales dominan las tecnologías más importantes y se ubican en su conveniencia de actividades de producción en el planeta.
- El ascenso de Asia: después del éxito de Japón y los tigres asiáticos, China y la India lideran el crecimiento económico y la reducción de la pobreza en el siglo XXI.
- Multipolaridad: se avanza lentamente hacia un orden mundial multipolar, a partir del unipolar existente a principios del siglo XXI.

## **Transformación de la gerencia, a través de la ciudadanía, para la construcción del desarrollo sostenible**

- Integración económica y política: la globalización de los mercados sigue en curso, mientras que la integración política regional y global muestra avances más lentos.
- Crisol de culturas: se afirman las culturas regionales y nacionales, pero a la vez se modifican, intercambian y fusionan. La gastronomía es un buen ejemplo: rescate de recetas tradicionales, intercambio de cocinas nacionales y regionales, técnicas e ingredientes recetas de fusión... Resultado variedad y riqueza antes inimaginables.
- La familia divergente: en Occidente se observa una diversidad creciente de formas de familia y convivencia, mientras que en Asia se reafirma, de momento la familia tradicional. (p.67).

Se evidencia entonces que las tendencias mencionadas en la cita anterior, el gerente del siglo XXI, debe estar académicamente formado para enfrentar los cambios en los distintos ámbitos de la globalización como: el crecimiento de la población, el manejo de la información, derechos ciudadanos, encuentro culturas, calentamiento global, biotecnología, ser generador de conocimiento, adaptarse al crecimiento y cambios económicos, entre otros, que les permitan establecer estrategias para enfrentarse a los cambios con cierto nivel de adaptación cuando sea requerido, por lo que el gerente necesita tener: conocimientos, contactos, juicio, flexibilidad y disciplina, para poder afrontar los cambios globales a través de retos y transformaciones gerenciales.

### **Retos y transformaciones gerenciales**

Los principales retos que confrontan los países a nivel mundial de acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL, 2020), son los siguientes:

- a) preservar la funcionalidad y organización de los sistemas de salud;
- b) evitar el quiebre de las empresas;
- c) evitar mayores caídas de la demanda;
- d) mantener la relativa estabilidad de las finanzas de los gobiernos sabiendo que este no es tiempo para rigideces mayores en la macroeconomía;
- e) amortiguar caídas en el empleo; y
- f) promover la asistencia humanitaria de emergencia (AHE) para los grupos más vulnerables, para los que viven en condiciones de pobreza tanto total como extrema. (p.186)

De lo antes expuesto, se evidencia que los retos de la gerencia, están orientados en conservar los sistemas de salud, con el objetivo de dar respuesta al bienestar social, transformando los desafíos en oportunidades que permitan enfrentar la pandemia, paralizar el cierre de las empresas y por otra parte, la devaluación de la moneda, el cual se presenta en gran parte de los países provocando inestabilidad financiera en las economías a nivel global, causando el aumento de la pobreza, desempleo, entre otros. Continuando con la (CEPAL, Ob.Cit). Establece que surgen dos aspectos a partir de los cuales las empresas pueden generar planes de competitividad estratégica, como:

En la mayor parte de los países que ven devaluarse sus monedas, éste será un factor que tenderá a contraer aún más la demanda efectiva del mercado interno, dado que se estaría “importando inflación”, pero también genera dos condiciones: a) impulsan la generación interna de bienes sustitutos de importaciones; y b) centran el énfasis de las importaciones en productos prioritarios intermedios, dado el alto costo de la divisa estadounidense. (p. 243)

Es por esto, que, de acuerdo a la cita anterior, surgen dos planteamientos, donde las empresas consiguen establecer operaciones gerenciales estratégicas, simbolizadas de la siguiente manera:

**Primero:** fundamentada a través de la integración de los fragmentos de un mercado específicos, el cual permite el incremento de la producción interna de bienes sustitutos provenientes del exterior. Por consiguiente, se procura instaurar los fragmentos del mercado, motivado, al debido a la ampliación de las importaciones, alcanzando el abastecimiento de los bienes requeridos, por medio de la conexión de la producción y demanda. Asimismo, considerando la independencia de las importaciones, en los procesos productivos.

**Segunda:** constituyen métodos de operaciones fundamentales en los bienes que permite llegar a una transacción o acuerdo factible, logrando la adquisición de los productos importados, que son requeridos para aumentar el proceso productivo, estas preferencias, deben estar orientadas a los bienes que posean una mínima posibilidad de sustituir un producto por otro.

De los anteriormente expuesto, se evidencia que son trascendentales estos dos planteamientos, ya que son incluyentes, iniciando a través de la competencia financiera de

## **Transformación de la gerencia, a través de la ciudadanía, para la construcción del desarrollo sostenible**

la empresa en concordancia con el fortalecimiento y consolidación de los inventarios de los bienes no perecederos estableciendo estrategias de producción e incremento en las compras que logren atender las demandas de los consumidores. Es decir, en la elaboración de inventarios de equipos nuevos y de relevos serán más relevantes, considerando la tasa de cambio de las monedas que alcancen moverse frente a la divisa estadounidense.

De lo expresado anteriormente, se vislumbra una confrontación de nuevos escenarios, inmersos en amplios espacios geográficos a nivel mundial, permitiendo transformar los procesos gerenciales para poder enfrentar los cambios y transformaciones, producto de la mundialización y la llegada de la pandemia, en el cual, se establece como prioridad la seguridad de los ciudadanos, la salud y protección, con el propósito de acrecentar el desarrollo socioeconómico, por lo tanto, es necesario tener una posición de justicia transparente frente a los gobernantes, que propicien el establecimiento de proyectos y programas que certifiquen la sustentabilidad y el bienestar de la sociedad a nivel mundial.

Es importante resaltar, que las medidas de contingencia establecidas para la protección de los ciudadanos, a través de los protocolos establecidos por los gobiernos como la cuarentena, aislamiento, toques de queda, restricción de los viajes y el cierre de lugares públicos, han permitido replantear los modelos Gerenciales, sin de descuidar la economía, implementando nuevas medidas que conduzcan al crecimiento y desarrollo de los países y por ende de la ciudadanía en beneficio del establecimiento de un orden político y democrático que garantice el progreso y la seguridad social de los ciudadanos.

### **Origen de la Ciudadanía**

A partir de la época de Grecia y Roma hasta el presente, distintos filósofos e investigadores han pretendido definir a importancia de la palabra ciudadanía. En el cual, los mismos, poseen un sin número de elementos que la conforman y la diversifican, según sus variados argumentos, entre los cuales originariamente, Aristóteles (2005) concibió “la ciudadanía en él únicamente concedido a los hombres adultos y libres” (p.57), en el cual, excluía de su selecto grupo a la polis griega a los extranjeros, bárbaros, quienes no sabían hablar y a los helenos, también llamados “metecos”, quienes, como las mujeres, los ciegos, los esclavos y los pobres, no eran ciudadanos. Seguidamente, para la época de la República de Roma, Abel (2022) expresa: “además de adulto y libre, el ciudadano necesariamente debía ser un padre de familia” (p.45), el cual, posea la potestad de ejercitar su autoridad

sobre el grupo familiar. Posteriormente, en la época de la modernidad: Marshall (1984). Señala: “a partir de las teorías del concepto de ciudadanía, pierde su significado de participación en las funciones públicas y en la honorabilidad que dichas funciones conllevan”. (p.180), por consiguiente, lo citado anteriormente se traduce en que para ser ciudadano, el mismo, debe estar bajo la potestad del soberano, y obedecer las leyes establecidas, indistintamente de las discrepancias en cuanto a la religión, lengua y origen étnico.

Es de señalar, que, de lo citado anteriormente, debido a la baja intervención de la ciudadanía en las actividades públicas, germinan las dimensiones que se mencionan a continuación: civil, político, social y económico, las cuales se detallan en el cuadro 1.

**Cuadro 1.** Dimensiones de la ciudadanía: civil, político. Social y económico

<b>Nro.</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
1	<b>En el XVIII se adquirieron los derechos civiles:</b>	derechos de libertad física, de palabra, pensamiento, religión, derecho a poseer títulos de propiedad, igualdad ante la ley.
2	<b>En el XIX se adquirieron los derechos políticos:</b>	Derecho del ciudadano a participar en el ejercicio del poder político como miembro de órganos dotados de autoridad o como elector de tales organismos
3	<b>En el XX con la expansión del bienestar social.</b>	los ciudadanos obtuvieron dotaciones materiales comunes y protección en la tutela de acontecimientos negativos (enfermedad, accidentes de trabajo...asistencia en la vejez...).
4	<b>Económica de la ciudadanía:</b>	se refiere a la relación del individuo con la mano de obra y el mercado de consumo. Supone el derecho al trabajo y a un nivel mínimo de subsistencia

**Fuente:** Marshall (1998).

Por consiguiente, lo expuesto en el cuadro 1, demuestra cómo ha progresado la ciudadanía en el acontecer de los años, específicamente a partir del siglo XVIII, donde,

## **Transformación de la gerencia, a través de la ciudadanía, para la construcción del desarrollo sostenible**

nacen los derechos civiles, admitiendo que los ciudadanos puedan expresar sus ideas en libertad, activarse en la religión en el cual se sienta identificado; constituyéndose la propiedad privada con el objetivo de que los integrantes de la sociedad logren obtener los bienes y servicios en concordancia con sus ingresos, además, de poder tener el derecho a un juicio natural, a través de un proceso formal. Tener, además, libertad de asociación y opinión, establecer contratos y rescindir libremente del mismo. Seguidamente, a partir del siglo XIX, se lograron los derechos políticos, en el cual se instauró con uniformidad de la representación, la relación entre electores y elegidos en los diferentes colegios, ampliación del sufragio, voto secreto e inmunidad parlamentaria. Constituyéndose como factores fundamentales para el establecimiento de la ciudadanía.

En tal sentido, el sufragio es el factor central de los derechos políticos, se refleja entonces. las reivindicaciones políticas de las clases subalternas. En lo Social se plantea el derecho a la educación, el bienestar, la seguridad social en relación a los estándares dominantes en la comunidad política, donde las instituciones involucradas son: escuelas, salud, casas de pensiones, seguro social, entre otros., y en lo económico; los conocimientos la formación profesional y técnica desempeña un papel clave para el desarrollo de las actividades económicas.

Estas dimensiones se alcanzan a través de los procesos de socialización que tienen lugar en las organizaciones, partidos políticos, asociaciones, medios de comunicación, entre otros, en el cual la participación de la ciudadanía debe ser capaz de ejercer de manera equilibrada y equitativa las decisiones y acciones, que den respuestas asertivas a la evolución de las dimensiones. Donde se origina la siguiente interrogante:

### **¿Qué más es la Ciudadanía?**

A partir de las dimensiones anteriores, se desprende otras dimensiones donde, podemos decir que la ciudadanía es también, según Limón y Real (2019):

1. Un espacio donde los individuos se comparan a interpretar su pasado y sus tradiciones.
2. Se reconocen por un lenguaje universal, en su relación con el mundo (otredad).
3. Se diferencian entre sí, por sus prácticas sociales, por sus conflictos y luchas.

4. Se comparan, además, por la interpretación y valoración del presente.
5. Se reconocen en la construcción de utopías. (p.87).

De lo anteriormente señalado, se evidencia que somos ciudadanos porque tenemos la capacidad de crear un modelo diferente con el fin de alcanzar la transformación ciudadana, estableciendo el cumplimiento de las normas, leyes, procedimientos, entre otros, que permitan enfocarse en cuanto a quienes somos, qué queremos y hacia dónde vamos. Es por esto, al referirnos al sujeto de derechos que se integran en los ambientes institucionales, estableciendo una participación representativa en la sociedad, en búsqueda de la integración en el sistema político, por medio de la transformación de ciudadano a ciudadanía.

### **Ciudadanía**

Al referirnos a la ciudadanía, es importante señalar que es una posición potestativa de cada individuo, según Diderot y d'Alambert, (1875). Expresan que: "La ciudadanía es una condición de la persona que vive en una sociedad libre" (p.124). Todo lo contrario, a las ciudades o en las comunidades políticas donde prevalece la autocracia no existe ciudadanía, por lo tanto, para la presencia de la misma, se demanda de un orden político democrático que conduzca a la práctica de las libertades.

Por otra parte, es importante resaltar que Diderot y d'Alambert, (ob.cit). señalan:

Todo individuo, tiene derecho al cambio de ciudadanía renunciar a la que posee para adquirir otra, que sea más acorde con sus convicciones y preferencias políticas. De ahí, que existan dos modalidades de ciudadanía: la originaria, que surge con el nacimiento, y la adquirida, que procede de manifestaciones expresas de voluntad. (p.135).

Por ende, la condición de la ciudadanía se soporta en la sociedad a través, del establecimiento de un acuerdo libre que acceda a la integración y participación en un definido modelo originario que emerge del nacimiento y la adquisición de voluntades expresadas a través de los ciudadanos, es así, que no se le puede imponer a ninguna persona a participar en el cambio de ciudadanía y a renunciar a la que tiene, sin su debida aprobación, esto a nivel mundial.

## **Ciudadanía Mundial**

Al hacer referencia a la Ciudadanía Mundial, la ONU (2015), a través de la Agenda 2030, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a través del ODS 4: establece:

Es la condición de ser, cuando nuestra identidad trasciende las fronteras geográficas, a través del conocimiento, que permita la formación y con ello el progreso y desarrollo de las naciones. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, el cual incluye a la ciudadanía mundial como una de sus metas (p.124).

En relación a lo antes planteado, se evidencia que las metas, admiten que a través de la participación de la ciudadanía, logren establecer múltiples actividades como son: sociales, políticas, económicas, ambientales, entre otras, que tengan predominio en un mundo interdependiente, en el cual, las responsabilidades y derechos de los ciudadanos procedan de una organización humana de mayor amplitud, por medio de un proceso inclusivo que administre el bienestar mediante la ciudadanía sustentable e independiente en la sociedad.

## **Ciudadanía Sustentable**

La participación de la ciudadanía ha sido un factor fundamental para el desarrollo de una nación, es por ello, que al considerarlo como uno de los factores clave para obtener el desarrollo sostenible, motivado a que la respuesta a las problemáticas ambientales no pueden ser exclusividad, de los sectores administrativo, político, económico, social, tecnológico, entre otros.

La ONU (2015), a través de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, establece un plan de acción para el desarrollo de las personas, el planeta, la prosperidad, el fortalecimiento, la paz universal y el acceso a la justicia. La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan los sectores económico, social y ambiental. Que se presentan a continuación ver cuadro 2, Objetivos de desarrollo sostenible.

**Cuadro 2. Objetivos de desarrollo sostenible**

Objetivos	Análisis
1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.	La pobreza va más allá de la falta de ingresos y recursos para garantizar unos medios de vida sostenibles. <u>La pobreza es un problema de derechos humanos.</u>
2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.	El sector alimentario y el sector agrícola ofrecen soluciones clave para el desarrollo y son vitales para la eliminación del hambre y la pobreza.
3. Salud y bienestar.	En las últimas décadas, se han obtenido grandes avances en relación con el aumento de la esperanza de vida y la reducción de algunas de las causas de muerte más comunes relacionadas con la mortalidad infantil y materna.
4. Educación de calidad.	La educación es la base para mejorar nuestra vida y el desarrollo sostenible.
5. Igualdad de género.	La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.
6. Agua limpia y saneamiento.	El <u>agua</u> libre de impurezas y accesible para todos es parte esencial del mundo en que queremos vivir.
7. Energía asequible y no contaminante.	La energía es fundamental para casi todos los grandes desafíos y oportunidades a los que hace frente el mundo actualmente.
8. Trabajo decente y crecimiento económico.	Aproximadamente la mitad de la población mundial todavía vive con el equivalente a unos 2 dólares estadounidenses diarios, con una tasa mundial de desempleo del 5.7%, y en muchos lugares el hecho de tener un <u>empleo</u> no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza.
9. Industria, innovación e infraestructura.	Estas son fundamentales para lograr un desarrollo sostenible, empoderar a las sociedades de numerosos países, fomentar una mayor estabilidad social y conseguir ciudades más resistentes al cambio climático.
10. Reducción de las desigualdades.	En el mundo se han logrado grandes avances para ayudar a las personas a salir de la <u>pobreza</u> y el hambre.
11. Ciudades y comunidades sostenibles.	La mitad de la humanidad, 3.500 millones de personas, vive en ciudades.
12. Producción y consumo responsable.	El aumento de la población mundial, junto con el deterioro de los recursos naturales y la creciente urbanización, suponen la necesidad de alimentar a más personas con menos agua, menos tierras de cultivo y menos mano de obra rural.
13. Acción por el clima.	La producción de alimentos está en riesgo de ser la mayor víctima del cambio climático, <u>pero la agricultura sostenible puede ser parte de la solución.</u>
14. Vida submarina.	Los océanos, los mares y las zonas costeras proporcionan al mundo numerosos recursos fundamentales para el bienestar humano y para la seguridad alimentaria mundial.
15. Vida de ecosistemas terrestres.	Los ecosistemas sanos protegen el planeta y mantienen los medios de subsistencia.
16. Paz, justicia e instituciones sólidas.	La seguridad alimentaria y un sector agrícola saludable pueden desempeñar una función fundamental en la prevención de conflictos y la migración forzada, y asimismo en la construcción de la paz.
17. Alianzas para lograr los objetivos.	La complejidad y la interrelación de los ODS requieren una nueva forma de trabajar, en la que todos los actores involucrados en materia de desarrollo participen y compartan conocimientos para ayudar a los países a implementar y monitorear los ODS.

**Fuente:** elaboración propia a partir de la agenda 2030, para el desarrollo sostenible. (2015).

De acuerdo, al cuadro 2, antes mencionado, se visualiza que: la empresa funciona para defender las instituciones rurales y el acceso a la protección social para los más

## **Transformación de la gerencia, a través de la ciudadanía, para la construcción del desarrollo sostenible**

vulnerables, con el fin de producir alimentos suficientes para satisfacer a la totalidad de la población. Además, los seres humanos, como sujetos con derechos y deberes en igualdad de condiciones, como integrantes de una sociedad en la que conviven y laboran, la ciudadanía despliega acciones, en búsqueda de dar respuestas a los 17 objetivos establecidos en la Agenda 2030 de la ONU.

Por otra parte, se presenta la igualdad, con el fin de garantizar la absoluta participación de la población en los mecanismos de toma de decisiones, la seguridad alimentaria para todos, incremento de los estándares de nutrición, gran capacidad de agua potable en el mundo para alcanzar y hacer posible la inclusión, disminuyendo la pobreza, ofertando empleos decentes para incrementar los ingresos, reforzar las capacidades técnicas y empresariales que optimicen las condiciones y normas laborales, específicamente para los jóvenes, ciudadanos y trabajadores migrantes, reforzando las infraestructuras y fortaleciendo los mercados y las relaciones entre el campo y la ciudad para contribuir con sociedad interrelacionada y emprendedora.

Sin ningún tipo de exclusión, para alcanzar la disminución del hambre, la pobreza, que permita la construcción de un consenso a través de la Ciudadanía global, para un obtener un mundo sostenible, justo e igualitario, en el cual, sea garante del cumplimiento de los programas sociales, económicos, políticos, tecnológicos y ambientales, entre otros, para brindarles una mejor calidad de vida a la sociedad.

### **Ciudadanía global: una fuerza nueva y vital**

La representación de ciudadanía global tiene su inicio en la época antigua, según la ONG de educación mundial, (OXFAM,2017) establece que “un ciudadano global es alguien que conoce y comprende el mundo en general y su lugar en él. Toma un papel activo y trabaja con otros para hacer que nuestro planeta sea más igualitario, justo y sostenible” (p.46), mostrando un camino por un período muy amplio, por más de 70 años, en el cual, las Naciones Unidas, han protagonizado un sitio importante en la modernización de la conceptualización, ajustándolo al entorno de la globalización en sus distintos contextos, conformándose hoy en día como una manera de ciudadanía que alcanza transferir los ámbitos nacionales e internacionales, ocupando un área que identifica una geografía específica, la cual logra obtener una actuación global e inalterable en beneficio del progreso. Igualmente, en la Carta de Naciones Unidas en el prólogo de la Declaración Universal de 1948, establece el comienzo de “La aceptación de la dignidad esencial de los

derechos igualitarios e inalienables de todos los integrantes de la familia humana” (p.89), los cuales, en este momento se han transformado en factores fundamentales para el entendimiento en las esferas mundiales, instaurándose como sustento para la formación de la ciudadanía moderna global.

Lo anterior, se entiende como una ciudadanía que ocupa espacios y tiempo infinitos, sin estar adherido específicamente a una institución que resguarda por la formación de una ciudadanía renovada, que se propaga en la búsqueda de efectos protagónicos democráticos que conlleve a la toma de decisiones congruentes para el fortalecimiento de los factores básicos solicitados por la sociedad para brindarles la vida y seguridad de las personas, específicamente a los grupos más vulnerables. Es importante destacar que los ciudadanos globalizados, se extienden considerablemente sin peculiaridades geográficas, extendiéndose fuera de los factores tradicionales.

Por tanto, su objetivo fundamental es lograr la dignidad humana, promoviendo la responsabilidad social y la fraternidad Mundial, en la actualidad se encuentran presente: la tolerancia, inclusión y reconocimiento de la complejidad que invade un espacio importante en la disertación y en la práctica, reflejando una composición de infinitos actores implicados en las labores de ciudadanía global, surgiendo de ésta, la ciudadanía digital.

### **Surgimiento de la Ciudadanía Digital**

El ser humano ha tenido que adaptarse a los cambios como individuo y ciudadano, traspasando fronteras, a través del conocimiento de las nuevas herramientas ante este nuevo contexto digital. Es por ello, que la ciudadanía digital surge, motivado a los cambios y transformaciones originados por la globalización, que exige a las sociedades a experimentar en diferentes contextos, conduciéndola a nuevos modelos de trabajo y comunicación, por medio de la digitalización.

Asimismo, la ciudadanía digital, propicia nuevas formas de participación excluyendo las instituciones tradicionales. Es por esto, que, mediante la activación de las redes digitales, los ciudadanos han logrado aumentar sus capacidades para el logro de sus metas a corto, mediano y largo plazo, por medio de la labor social. Consalvo y Ess, (2011); Kendal, (2011), y a través de un sin número de herramientas que permiten obtener beneficios, a través de la activación del ciberactivismo. Dahlberg, (2011). Asimismo, con la implementación de las tecnologías digitales, se ha logrado la disminución de los gastos,

## **Transformación de la gerencia, a través de la ciudadanía, para la construcción del desarrollo sostenible**

favoreciendo las operaciones empresariales y sociales. Bennett y Segerberg, (2012); Bimber, Flanagan y Stohl, (2012); Chadwick, (2013); Howard, (2011), mediante la solución de los conflictos de los free-riders o polizón, reduciendo el gasto de la organización, debido, a que ya no es requerida la presencia física o sincrónica para la ejecución de las actividades establecidas. (Castells, 2009).

Con lo anteriormente expuesto, se evidencia que la ciudadanía digital posee una capacidad de conocimiento de las redes sociales, que debe aplicarse con disciplina, de forma proporcionada, crítica y segura, permitiendo generar confianza y al mismo tiempo, formar ciudadanos digitales ordenados e identificados con la realidad digital, que concibe la participación de un conjunto de ciudadanos que utilizan el espacio virtual y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para apropiarse de la realidad, estableciendo sus derechos de participar en diferentes grupos sociales, en el que logran combatir los significativos asuntos de conductas a través de los encuentros entre la tecnología, la gerencia social, la ciudadanía y el desarrollo sostenible.

### **La gerencia social y el desarrollo sostenible**

Las organizaciones han progresado de manera muy acelerada, mediante en proceso de adaptación a los cambios y transformaciones que ha originado la globalización, ya que actualmente las mismas, generan conciencia en cuanto a que sus acciones involucran y tienen efectos en la sociedad y el ambiente. Kliksberg (2013), señala que la sociedad comenzó a demandar resultados en relación a las actividades políticas con transparencias en los métodos, lo cual ha permitido la creación de un ambiente social y responsable entre los consumidores y las organizaciones.

Es por ello, que al hablar de la sostenibilidad Kliksberg (2013), se define “como algo que es capaz de sostenerse por sí mismo, lo sostenible adicional de ser algo que es capaz de sostenerse por sí mismo es logrado gracias a las condiciones económicas, sociales y ambientales”. (p.28), esto quiere expresar que lo sostenible es parte de la estructura física del sistema, lo sustentable es lo que nutre al mismo, esto no solo es una particularidad sino más bien un conjunto de factores que se direccionan para garantizar el buen funcionamiento

Por lo tanto, el incremento de la población, los progresos tecnológicos, el crecimiento en la economía, han originado cambios ambientales, en la infraestructura, en

la fauna y flora y al clima global, y a su vez, esto ha causado complicaciones sociales, políticos a nivel mundial, por lo que es requerida una solución que se realice de manera sostenible, con el objetivo de enfrentar las complicaciones como son: la pobreza, la desigualdad, el clima, la educación entre otros, para que formen parte de las intereses de todas las naciones de manera desinteresada, generando un cambio social positivo, cuyo propósito es de brindar apoyo, sin perjudicar la calidad de vida de las personas a través de la implementación de acciones altruistas, originando ventajas competitivas transparentes y de difícil de seguimiento, siempre y cuando optimice la productividad de la empresa, empleados y consumidores, con el objetivo del establecimiento del ganar-ganar.

En efecto, el ganar-ganar es el principal componente que las organizaciones pueden establecer no solo para tener un espacio beneficioso, sino para generar estrategias en el cual, todos los involucrados propicien un ambiente atractivo, donde prevalezca el logro de los objetivos, con la finalidad de generar un ambiente fructífero que impulse a ambas partes a incrementar, perfeccionar y retener las oportunidades presentadas para la fortalecer el desarrollo sostenible.

Ahora bien, el desarrollo sostenible, además del tema del medio ambiente, abarca otros temas como: la pobreza, por ejemplo, estándares de consumo y de producción, que comenzaron a discutir. Efectivamente, los patrones establecidos iniciaron su integración mediante los componentes: económico, social y ambiental, formando parte del desarrollo sustentable. Es por esto, que en los últimos tiempos la globalización ha estado inmersa en una serie de cambios y transformaciones científicas y tecnológicas, en la que se incrementa y fortalece constantemente el conocimiento, cuyas bondades están alcanzando a un sector. En el que algunos grupos se encuentran excluidos y combatiendo para asegurarles que las necesidades más elementales de a su núcleo familiar. (Kliksberg, 2013).

## **Conclusiones**

Luego de analizar el material bibliográfico recabado y en función del propósito de la investigación de analizar la transformación de la gerencia a través de la Ciudadanía para alcanzar el desarrollo sostenible, se pudo concluir que:

En el proceso de transformación de la gerencia se vislumbra la implementación de la gerencia social, en el cual se promueva el desarrollo económico, social y ambiental,

## **Transformación de la gerencia, a través de la ciudadanía, para la construcción del desarrollo sostenible**

mediante la inversión en la educación, salud e incluso los ciudadanos, ya que los mismos, representan la columna vertebral de las acciones a desarrollar, a través de la reconsideración de la necesidad de establecer nuevos sistemas gerenciales, en beneficio de los ciudadanos y organizaciones públicas y privadas con la participación de la ciudadanía, que permitan promover acciones sustentables a nivel mundial. Dando así, respuesta a las distintas realidades.

La gerencia social, debe responder a los requerimientos que no han sido considerados y cumplidos a los ciudadanos, por lo tanto, tiene la responsabilidad de eliminar de la sociedad las dificultades que se presentan, conjuntamente con la participación activa de la Ciudadanía. Y de esta manera, poder diferenciarse tomando en consideración el establecimiento de los programas y proyectos sustentables que generen valor y la creación de los mecanismos para el establecimiento de una gerencia sustentable.

La transformación gerencial a través de la gerencia social y la participación de la ciudadanía, debe estar dirigida hacia la sostenibilidad; comprometiéndose con la calidad de los productos y servicios, que le permitan generar valores económicos, sociales y ambientales a corto, mediano y largo plazo, además de ampliar los beneficios de los recursos, fortalecer las riquezas de las futuras generaciones, optimizando las actividades laborales. Sorprender a los ciudadanos mediante la implementación de procesos educativos de primera línea fortaleciendo las acciones y métodos de información.

La Transformación gerencial debe establecer programas de desarrollo sustentable para lograr la disminución de las desigualdades existentes en la repartición de la riqueza. la disponibilidad de los recursos entre las diferentes naciones ya que es una actividad que urge la atención de la humanidad y, en consecuencia, erradicar la problemática de la pobreza, como factor primordial del desarrollo sostenible.

## **Referencias**

Aristóteles. (2005). Política. J. Marías, J. y M. Araujo, (trad.) Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Disponible: <https://revistas.up.edu.mx/topicos/article/view/892>. [Consultada el 27 de septiembre 2022]

Abel G.M (2022) El Clacismo de la Antigua Roma. Los Privilegios de ser Ciudadano Romano. Disponible: Links: [https://historia.nationalgeographic.com.es/a/privilegios-ser-ciudadano-romano\\_17835](https://historia.nationalgeographic.com.es/a/privilegios-ser-ciudadano-romano_17835). [Consultada el 27 de septiembre 2022]

Bateman, Thomas y Snell, S Scott (2009). Administración. Liderazgo y Colaboración en Un Mundo Competitivo. 8ed. McGraw-Hill Interamericana. México.

Bennett, W.L. y A. Segerberg (2012), "The logic of connective action: Digital media and the personalization of contentious politics", Information Communication and Society. Disponible: Links. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf). [Consultada el 28 de septiembre 2022]

Bimber, B., A. Flanagin y C. Stohl (2012), Collective action in organizations: Interaction and engagement in an era of technological change. Cambridge University Press. Disponible: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf). [Consultada el 28 de septiembre 2022].

Castells, M. (2009), Comunicación y poder. Madrid: Alianza editorial. Disponible: Links: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf). [Consultada el 29 de julio 2022].

Colmenares, Marielba. (2020). Gerencia y Responsabilidad Social Empresarial en la empresa privada del sector alimentario Venezolano. Tesis Doctoral Universidad de Carabobo.

Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL, 2020) Observatorio Covid-19 para América Latina y el Caribe, Impacto Económico y Social. Santiago de Chile, Chile.

Consalvo, M. y Ess C. (2011), The handbook of Internet studies. Malden, MA: Wiley-Blackwell. Disponible: Links: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf). [Consultada el 29 de julio 2022].

Chadwick, A. (2013), The hybrid media system: Politics and power. Oxford University Press Inc. Disponible: Links. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199759477.001.0001>. [Consultada el 01 de agosto 2022].

**Transformación de la gerencia, a través de la ciudadanía,  
para la construcción del desarrollo sostenible**

- Dahlberg, L. (2011), "Re-constructing digital democracy: An outline of four 'positions'",  
New Media and. Disponible: Links:  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf).  
[Consultada el 05 de octubre 2022].
- Diderot, D. y ; d'Alembert (1875), Jean Le Rond (ed) Encyclopédie ou Dictionnaire raisonné  
des sciences, des arts et des métiers par une société des gens de lettres, París,  
Briasson, David, Le Breton, Durand[Consultada el 8 de octubre 2022].
- Drucker, Peter. (2002). La gerencia en la sociedad futura. Grupo editorial Norma New  
York. Estados Unidos.
- Francés, Antonio. (2006). Ética empresarial. Una responsabilidad de las organizaciones.  
Editorial Velea. Caracas - Venezuela. Ediciones IESA. Caracas - Venezuela
- Francés, Antonio. (Coordinador). (2007). Compromiso social: gerencia para el siglo XXI.  
Ediciones IESA. Caracas - Venezuela.
- Howard, P.N. (2015), Pax Technica: How the Internet of Things May Set Us Free or Lock  
Us Up. New Haven:Yale University Press. Disponible: Links:  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf).  
[Consultada el 09 de octubre 2022].
- Kendal, L. (2011), "Community and the Internet". Disponible: Link:  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf).  
[Consultada el 12 de agosto 2022].
- Kliksberg, B. (2013) ¿Cómo enfrentar la pobreza y la desigualdad? una perspectiva  
internacional. Ética y Economía. Buenos Aires. Universidad Ricardo Palma
- Limón, Nuñez y Real, Carrera (2019). Que es la Ciudadanía. Universidad Intercontinental.  
México. Disponible:Links: <https://www.uic.mx/que-es-la-ciudadania/>. [Consultada el  
20 de agosto 2022].
- Marshall Berman, (1984). Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la  
Modernidad. (trad.) de Andrea Morales Vidal, Siglo XXI, Madrid. Links:  
<file:///C:/Users/Mariela/Downloads/ecob,+147-161.pdf>. [Consultada el 16 de  
agosto 2022].

Organización de las Naciones Unidas (2015). Agenda 2030 sobre desarrollo sostenible. 17 Objetivos para la transformación de nuestro mundo. Nueva York Disponible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>. (Consultado: 05 de octubre 2022).

Organización de las Naciones Unidas (ONU,1945). Carta de las Naciones Unidas. Disponible: <https://www.un.org/es/about-us/un-charter>. (Consultado 06 de octubre de 2022)

ONG de educación mundial, OXFAM, (2017). Construcción de ciudadanía global. La clave para formar líderes. Disponible:Link: <https://blog.pearsonlatam.com/ingles-para-todos/ciudadania-global-la-clave-para-formar-lideres>. [Consultada el 25 de septiembre 2022].

RobbinsStephen.; DeCenzo David. y Coulter, Mary (2013). Fundamentals of Managent: Essential concepts and applications. Essex: Pearson. México.

Robbins Stephen. y DeCenzo, David. (2010). Fundamentos de la Administración: conceptos esenciales y aplicaciones. Pearson. México.

Sallenave. Jean Paul (2013). El Gerente Educativo en tiempo de crisis. Segunda edición. Trillas. México.

## Capítulo VII

# Fuentes del derecho del trabajo en Venezuela

**Nuvia Pernia Hoyo**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
<https://orcid.org/0000-0002-4456-2772>

**Thania Oberto Morey**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
<https://orcid.org/0000-0001-6906-086X>

### Introducción

A través del presente capítulo se analizan varias definiciones que buscan explicar en qué consisten las fuentes del derecho del trabajo y posteriormente se desarrollan expresamente las establecidas en el artículo 16 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), haciendo un abordaje fuente a fuente, de la mano de la doctrina y echando mano de las leyes nacionales, de tal manera que se coadyuve en la comprensión del tema en estudio. Para el desarrollo del presente capítulo se realizó una revisión documental, mediante la cual se buscó identificar el marco regulatorio aplicable y contribuir al análisis conceptual de las fuentes del Derecho del Trabajo con el propósito de poner a disposición de los estudiantes un tema amplio y muy importante en el mundo de las relaciones de trabajo.

### Noción y clasificación

La palabra fuente en su sentido etimológico proviene de *fons-fontis*, que significa causa, procedencia, origen; es decir que al hablar de fuente nos referimos a todo lo que da origen al surgimiento de algo, aquel hecho o acto que le permite su nacimiento. Al hablar de las fuentes del derecho, para Campos (2003) son “los hechos y los actos de los cuales

dimanan normas que otorgan facultades o imponen obligaciones a los miembros de la sociedad. Nos referimos, pues, a los hechos y a los actos jurídicos” (p.113). Este mismo autor define los hechos jurídicos como “aquellos acontecimientos no necesariamente producidos por la voluntad del hombre, pero que producen efectos jurídicos” (p.113) y refiriéndose a los actos jurídicos estos son “manifestaciones de la voluntad de una o más personas, encaminadas a la producción de determinados efectos jurídicos” (p.113).

En tal sentido, los hechos y actos jurídicos van realizando el derecho, van determinando en concreto las normas jurídicas, para Alfonso Guzmán (2001) “Todo sistema jurídico tiene prácticas de elaboración o de creación de las reglas que le son propias. El Derecho del Trabajo tiene también las suyas susceptibles de ser clasificadas y jerarquizadas” (p.19).

Por su parte, García Vara, J. (2012) deja claro que “para aplicar las fuentes –de derecho del trabajo- tiene que verificarse en primer lugar que esta no violente, quebrante o conculque los principios constitucionales y legales que integran nuestra legislación del trabajo” (p. 47).

En Venezuela, las fuentes del derecho del trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), son las siguientes:

- a) La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República.
- b) Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República.
- c) Las leyes laborales y los principios que las inspiran.
- d) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso, siempre y cuando no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.
- e) Los usos y costumbres en cuanto no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.
- f) La jurisprudencia en materia laboral.
- g) Aplicación de la norma y la interpretación más favorable.
- h) La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano.

En este sentido, se realizará una breve descripción de cada una, para mayor comprensión de ellas. Así las cosas, el literal “a” del precitado artículo establece la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República**. De acuerdo a lo dispuesto en la pirámide Kelseniana, la norma suprema es la Constitución de la República, es decir, es la fuente de fuentes, sin embargo, en materia laboral la aplicación de la Carta Magna no invalida lo dispuesto en las normas infra constitucionales, lo que será explicado más adelante.

Adicionalmente, el legislador en el mismo literal dispone la **justicia social como principio fundacional de la República**. A decir de Ossorio, M. (s/f: 411) “la justicia social es una tendencia doctrinal a las personas económicamente débiles, elevando su nivel de vida y de cultura proscribiendo aquellos privilegios de las clases económicamente fuertes que originan inadmisibles desigualdades sociales.” De acuerdo al autor la justicia social busca establecer un equilibrio otorgando a los más débiles privilegios que permitan elevar su nivel de vida.

Por su parte, Saldivia, E. (2020) sostiene que:

La intervención del Estado en la economía privada, con fines de encontrar un mejoramiento económico-social de los trabajadores, es la razón fundamental de la justicia social, que representa la expresión más acabada de la idea que se tiene de la justicia aplicable a los trabajadores. La justicia social impone deberes a los cuales no pueden sustraerse patronos y trabajadores. Su obra primordial es la regeneración y mejoramiento del trabajador. No persigue un interés individual, ni un interés de clase, sino el bien social que lo condiciona y limita. Siendo el trabajador el primer beneficiario del cumplimiento de la justicia social, debe ser el primero en respetarla para robustecerla. Su función es realizar la paz social. (p. 311)

Por otra parte, Chávez Castillo (2002:133) asegura que la justicia social “tiene como finalidad proteger a los trabajadores considerados una clase económicamente débil, a fin de elevarles su nivel de vida y su cultura, deriva de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”. En definitiva, la justicia social es una fuente primordial en el derecho del trabajo porque a través de ella se busca dar al débil jurídico, es decir al trabajador, beneficios que logren nivelar las desventajas que puedan estar presentes en la relación jurídico laboral frente al patrono o patrona.

Continuando con las fuentes del derecho del trabajo, el literal “b” también establece **los Tratados y Pactos y Convenciones Internacionales suscritos y ratificados por la República**, en este sentido, debe decirse, que el trabajo es un derecho humano fundamental, desde esa visión, se debe tener presente que todo lo que tiene que ver con el trabajo, es de aplicación preferente porque el trabajo es un derecho humano fundamental. En ese sentido, el artículo 23 de la Constitución Nacional, estatuye que todo lo que tiene que ver con derechos humanos se aplica en el orden interno con preferencia, es decir, los tratados, pactos y convenciones internacionales, suscritos y ratificados por la República, que regulen lo relativo al trabajo, versan sobre derechos humanos, y su aplicación prevalece en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio, más favorables a los establecidos en esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del poder público nacional. Asimismo, el artículo 6 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), dispone:

Las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y convenios, así como las previstas en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social, ratificados por la República, privarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador o trabajadora.

Eso conduce a considerar que, si existe alguna diferencia, entre alguna reglamentación en el orden interno, o sea, alguna ley venezolana, incluida la Constitución, con un Pacto, Convenio o Tratado Internacional que regule la materia del trabajo se debe aplicar con preferencia este último en la medida que beneficie más al trabajador. Así las cosas, otra de las fuentes del derecho del trabajo son **las leyes laborales y los principios que la inspiran**. En este caso las leyes laborales son:

El conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo dependencia ajenas, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. (Alfonzo Guzmán, 2001:11)

De lo esgrimido por el precitado autor, las leyes laborales coadyuvan al establecimiento como parte del orden público de los derechos laborales. Conforme a lo expuesto y continuando con lo preceptuado en el literal en comentario, los **principios de Derecho del Trabajo** a decir de Perdomo R. (2011:116) son “principios fundamentales ya que categorizan el trabajo como hecho social, abunda en la idea de mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.”

Según Plá Rodríguez (1998:118), estos principios antes enunciados tienen como objetivo “garantizar la libertad, dignidad e igualdad del trabajador en el ámbito de la relación de trabajo, a propósito del estado de sujeción o dependencia que ésta entraña”. Se concluye en base a los planteamientos analizados que los principios del derecho del trabajo son un conjunto de normas de carácter general cuya finalidad es orientar la creación e interpretación de las normas que regulan el Derecho del Trabajo, e incluso buscar solución a casos no previstos por la normativa laboral, siempre en pro de garantizar la protección de los trabajadores y trabajadoras.

Continuando con las fuentes del derecho del trabajo, el literal “d” establece la convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuera el caso, siempre y cuando no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal. La convención colectiva es el resultado de la negociación colectiva, esta última es un derecho de los trabajadores y trabajadoras que busca armonizar las relaciones colectivas de trabajo para proteger el proceso social de trabajo.

En la derogada Ley Orgánica del Trabajo del año 2011 se encontraba definida la Convención Colectiva en el otrora Artículo 498:

La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

A partir de este marco, puede decirse que la **convención colectiva de trabajo** es de todas las fuentes que se han mencionado hasta ahora, la más sui generis y podría considerarse la más genuina del derecho del trabajo, porque es construida y/o elaborada

por las partes que conforman la relación de trabajo, tiene eficacia normativa, pues obliga tanto a trabajadores como a empleadores dentro del ámbito de su aplicación. A decir de López López J. (2019):

El convenio colectivo tiene un papel ordenador de las relaciones laborales que incluye las materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, todas las que afectan a las condiciones de ocupación y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales. (p. 19)

Así las cosas, el artículo 431 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) dispone entre otras cosas, que la convención colectiva de trabajo es un acuerdo de voluntades colectiva que tiene por fin establecer:

.... las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

Para ilustrar un poco el proceso de elaboración de la convención colectiva de trabajo, el proyecto es presentado por los trabajadores a través del sindicato, ante la inspectoría del trabajo, este órgano de administración del trabajo notifica a la empresa de tal petición; por su parte, el empleador debe ir a contestar al fondo de lo requerido por el sindicato, manifestando, si acepta o no esas mejoras que los sindicalistas están proponiendo en nombre de los trabajadores; entonces, se inician las conversaciones conciliatorias entre los trabajadores (representados por el sindicato) y el empleador, quienes juntos en ese devenir consensuado elaboran el documento que contendrá los acuerdos a los que han llegado ambos, describiendo punto por punto, mediante cláusulas contractuales. Una vez concretados los acuerdos, se plasman por escrito, lo que se conoce como convención colectiva de trabajo, entonces se hace fuente del derecho y obliga a las partes a cumplir lo allí pactado.

Se deja a salvo lo dicho por Alfonso Guzmán, R. (2001:446) “Los acuerdos colectivos tienen análoga función (artículo 164 Reglamento de la LOT)”, estos también son fuentes del derecho del trabajo y son presentados por las coaliciones de trabajadores, aunque no está expresamente dispuesto en la legislación laboral como fuente del derecho del trabajo. Otra de las fuentes mencionadas en el literal “d” del artículo 16 de la LOTTT, es el **laudo**

**arbitral**, para ello es necesario saber que es el arbitraje, según el Centro Empresarial de Conciliación y Arbitraje (CEDCA):

Es un proceso mediante el cual, dos o más personas en conflicto, acuerdan de manera voluntaria, someter a una o más personas imparciales y expertas llamados Árbitros, la solución de una controversia mediante una decisión definitiva e inapelable denominada **Laudo Arbitral**, el cual tiene fuerza ejecutoria o valor de cosa juzgada y, por tanto, es vinculante y de obligatorio cumplimiento para las partes. [Documento en línea]

Cabe destacar que, está consagrado en el artículo 258 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), como medio alternativo de resolución de conflictos. Al respecto Guillarte (2019) sostiene “el arbitraje se puede llegar a constituir en un método efectivo para la resolución de controversias, porque en algunos supuestos, los daños que ocasionan los conflictos laborales a los terceros son de tal magnitud, que se requiere de una solución efectiva para las partes.” [Documento en línea]

Derivado de lo planteado, el laudo arbitral es una decisión que pone fin al conflicto encomendado. Se considera que una de las desventajas es que coloca la solución del problema, conflicto o desencuentro, en manos terceros, que posiblemente no conozcan la organización como la puede conocer naturalmente quien haga vida en ella (trabajadores y empleadores), la hacen uno o varios árbitros, y la imponen a los actores laborales, esa decisión es vinculante, es decir, de cumplimiento obligatorio, por lo tanto, es fuente del derecho del trabajo.

Cabe considerar, otra fuente de alta relevancia establecida en el literal “e”: **los usos y costumbres en cuanto no sean contrarios a las normas** son fuentes del derecho del trabajo, al respecto Alfonso-Guzmán (2001:20) sostiene que “el uso viene a ser la simple repetición constante, ininterrumpida y uniforme, de determinado acto. La costumbre exige, además que la práctica de tales actos sea realizada con la convicción de que ella responde a una necesidad jurídica”. Al respecto, Alfonso Guzmán (2001) pone de relieve la importancia del uso y la costumbre en el campo del Derecho del Trabajo, porque están van creando unos privilegios bien sean sociales o económicos y por tanto:

...la suspensión unilateral y arbitraria por el patrono de esas prácticas constantes, uniformes y generales, realizadas con el fin jurídico de retribuir la

labor desempeñada, se traduce en un daño inmediato y directo de los intereses patrimoniales y no patrimoniales del trabajador. (p. 21)

Queda claro que, tanto los usos como las costumbres pueden establecer derechos y obligaciones en las relaciones de trabajo, ejemplo si la empresa acostumbra pagar un bono periódico y lo suprime de manera repentina e injustificada, no consensuada, los trabajadores pueden acudir ante los órganos laborales competentes a interponer un reclamo, por la desmejora de la que han sido objeto.

A la luz de la normativa patria, la supresión de un beneficio laboral por uso o costumbre, da pie a interponer una de las causales de despido indirecto, establecidas en el artículo 80 de la LOTTT, específicamente la establecida en el literal e) “Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.”

Consustanciado con lo precedente, **la jurisprudencia en materia laboral** forma parte de las fuentes del derecho del trabajo, que proviene de los tribunales del trabajo y son criterios para complementar el ordenamiento jurídico laboral, ya que procuran regular aspectos particulares considerados zonas grises o lagunas técnicas en la normativa legal laboral vigente al momento de resolver el caso concreto de que se trate, en principio, es vinculante para las partes (de cumplimiento obligatorio para ellas), y se convierte en materia de orden público; cuando la sentencia resuelve un caso singular y concreto, por lo que sirve de guía a otros casos similares y guía a los jueces del trabajo para tomar sus decisiones en casos parecidos, considerando la sentencia primigenia que la convierte en jurisprudencia laboral.

Podría citarse un ejemplo, la sentencia de FENAPRODO, caso del año 2002, se establecieron unos criterios para determinar la laboralidad de una relación que la parte denunciada no reconocía como materia de trabajo, no estaba claro si era una relación de trabajo o no, la trabajadora denunciante esgrimió en su favor unos elementos que daban indicios al juez de la laboralidad de la relación que la unía a su empleador, de ese caso, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia venezolano estableció los elementos que hacen presumir a quien administra justicia, de la laboralidad o no de la relación [adicionales a los elementos legales: prestación de servicio, subordinación y contraprestación], como la ajenidad, la exclusividad de los servicios, los riesgos del negocio, entre otros elementos básicos hoy día, que no se

encuentran establecidos taxativamente en la ley laboral patria. Luego de esa sentencia, los jueces del país que tenían casos parecidos, tomaron esos elementos nuevos de la sentencia de FENAPRODO y lo aplicaron en los casos que ellos conocían en sus juzgados, esa sentencia se hizo criterio reiterado, lo que la convierte en jurisprudencia laboral. Podría decirse que la jurisprudencia laboral coadyuva en la interpretación de la normativa legal laboral.

Otra fuente de mucha importancia está establecida en el literal “g” estatuye como fuente del derecho del trabajo la **aplicación de la norma y la interpretación más favorable**. A decir de López López, J. (2019: 23) “no resuelve conflictos entre normas simultáneas, sino situaciones originadas por la sucesión de normas”. Por su parte el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), entre los supuestos del principio protectorio o de tutela de los trabajadores y trabajadoras, establece en el artículo 9, tres supuestos, sin perjuicio de su previsión expresa en la legislación laboral, los siguientes:

a) Protectorio o de tutela de los trabajadores y trabajadoras:

i) Regla de la norma más favorable o principio de favor, por virtud del cual, si se plantearen dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador o trabajadora. En este caso, la norma seleccionada será aplicada en su integridad.

ii) Principio in dubio pro operario, en atención al cual en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador o trabajadora; y

iii) Principio de conservación de la condición laboral más favorable, por virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador o trabajadora. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela es nulo y no genera efecto alguno.

Dentro de este orden de ideas, el literal “h” establece como fuentes **la equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano**. A decir de Buk (2023), puede decirse que la Equidad “se refiere a la idea de proporcionar a las personas igualdad de oportunidades laborales y un trato justo en el trabajo, sin importar género, raza, etnia, orientación sexual, discapacidades u otras características personales.” [Documento en línea] En ese sentido, los actores laborales (trabajador/empleador) están llamados a fomentar que los trabajadores en general reciban las mismas oportunidades en el centro

de trabajo, para ello se “requiere de un enfoque integral que incluya la creación de políticas, prácticas y programas de educación y sensibilización, así como la promoción de la diversidad e inclusión en todos los niveles de la organización” (ob. cit). En palabras del Jurisconsulto Ulpiano la Equidad es darle a cada quien lo que le corresponde, lo que merece, en base a ella se dará a cada quién de acuerdo a sus necesidades.

Desde esa perspectiva, la **Igualdad** de acuerdo a la Real Academia Española “es el reconocimiento a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos”, es decir, se procura las mismas oportunidades laborales para todos los trabajadores o quienes pretenden insertarse en el mercado de trabajo. Así las cosas, en el ordenamiento jurídico venezolano puede mencionarse el artículo 2 de la Carta Magna que considera la igualdad como un valor superior en el ordenamiento jurídico; ratificada en el artículo 19; artículo 21, numerales 1 y 2; así como en el artículo 88 del mismo texto constitucional a saber: “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo” y en el artículo 89, numeral 5 ejusdem. Asimismo, está consagrado como principio en el artículo 18, numeral 7 y artículo 20 de la LOTT: “Igualdad y equidad de género”; asimismo, otro precepto legal específico es la “Igualdad de derechos” de los trabajadores que realizan labores para el hogar (artículo 205 LOTT).

Cabe destacar que las relaciones de trabajo deben darse criterios de igualdad y equidad, como bien estatuye el reglamentista venezolano, en el artículo 17, literal “e” del RLOT (2006), al establecer entre los deberes fundamentales del patrono “brindar igualdad de trato y oportunidades a los trabajadores”. En cuanto al ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano, García Vara, J. citando a Bernardoni de Govea María (2012) aseveran que “...constituyen el fundamento de una tesis político-ideológica y no una fuente del derecho del trabajo, esa forma tan general e indefinida, no aporta ningún elemento sobre las fuentes del derecho del trabajo.” (p. 47)

Sin embargo, a la luz de los análisis documentales, el **Ideario Bolivariano**, se basa en una democracia de libertad, igualdad y justicia. Así las cosas, Simón Bolívar utiliza por primera vez la expresión “seguridad social”, en su discurso de Angostura (febrero 1819), cuando sostuvo: “El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”. (Correo del Orinoco). Posteriormente, en su mensaje de convocatoria al Congreso Anfictiónico de Panamá (1826), dijo: “La mejor forma de gobierno es la que puede dar al

pueblo el máximo de seguridad política, de seguridad económica y de seguridad social” (La Nación).

Así podría destacarse en materia laboral la libertad de trabajo (artículo 87, en concordancia con el artículo 112 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en lo sucesivo CRBV). Por otra parte, los trabajadores pueden constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley (artículo 95 CRBV, en concordancia con el artículo 353 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, LOTT). De la misma manera, el artículo 88 de la CRBV dispone: “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo”.

Más específicamente se establece en la LOTT lo siguiente: Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición (artículo 18, numeral 7). Por lo tanto, se observan que las ideas de nuestro libertador Simón Bolívar se encuentran consustanciadas en el marco regulatorio laboral venezolano.

De igual importancia resulta el **Ideario Robinsoniano**, cuyo precursor es Simón Rodríguez, quien utilizó el seudónimo de Samuel Robinson, de allí que sea conocido como “ideario Robinsoniano”, quien sostuvo que la finalidad de la educación es hacer de todos los habitantes verdaderos ciudadanos al servicio de la República. “Pudiendo lograrse tales objetivos a través de una educación liberadora, el trabajo dignificante y la participación activa en los procesos de transformación política” (MINEP, 2005:15). Ante este panorama la CRBV garantiza en su artículo 103 lo siguiente:

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones.

Así las cosas, establece el artículo 72, literal “h” de la LOTT, como causa de suspensión de la relación de trabajo *la licencia concedida al trabajador por el patrono para realizar estudios*. Sin que con ello se ponga fin a la relación de trabajo, sin embargo, una de las debilidades de tal supuesto normativo es que no especifica el tiempo de duración de tal

beneficio, sin que sea obligatorio su otorgamiento, en ese caso las partes han de acordar el modo y las condiciones de su disfrute.

En ese mismo orden de ideas, el artículo 161 de la LOTTT establece *la responsabilidad del patrono en el derecho a la educación*, cuando tenga bajo su dependencia más de 1000 trabajadores, cuyas labores se presten a más de 100 kilómetros de una ciudad que tenga centros de atención educativa, deberán establecer institutos educacionales cumpliendo con toda la normativa legal al respecto para que los hijos e hijas de los trabajadores puedan obtener la educación inicial, básica y media general.

Por otra parte, establece el legislador patrio las *becas de estudio*, a saber:

Artículo 162 de la LOTTT. El patrono o patrona que tengan bajo su dependencia más de doscientos trabajadores y trabajadoras deberán otorgar becas para seguir estudios; científicos, técnicos, industriales o prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, para el trabajador, la trabajadora, sus hijos o hijas.

En ese mismo orden de ideas, el artículo 316 LOTTT dispone “*Permisos para el estudio*: Los patronos y las patronas, podrán otorgar permisos a los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios”, vale la pena destacar que tal prerrogativa es consensuada, es decir, las partes deben ponerse de acuerdo en el asunto.

Asimismo, las organizaciones sindicales de trabajadores tienen por *objeto* el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y afiliadas (artículo 365 de la LOTTT). De la misma manera, tienen entre sus atribuciones y finalidades: “Realizar estudios sobre ...educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados...” (artículo 367, numeral 13 de la LOTTT).

Asimismo, los empleadores tienen las mismas atribuciones y finalidades en la materia (artículo 368, numeral 9 eiusdem). Y sobre la base de este ideario Robinsoniano se sustenta todo el Título V de la LOTTT DE LA FORMACIÓN COLECTIVA, INTEGRAL,

## CONTINUA Y PERMANENTE DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO.

Desde esa perspectiva, otra fuente es el **Ideario Zamorano**, el cual tiene su origen en el pensamiento de Ezequiel Zamora, quien planteaba la redistribución de la tierra y la dignificación de los campesinos, su consigna era *tierras y hombres libres*. “Su pensamiento se basa en la soberanía popular y el carácter igualitario de la lucha social, así como por la defensa de la democracia como forma de gobierno, la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley” (MINEP, 2005:26). Zamora constituyó el Estado Federal de Barinas (1859), entre otras medidas ordenó la eliminación del cobro de arriendo por el uso de la tierra para fines agrícolas o pecuarios; la fijación de jornales para peones de acuerdo con las labores; entre otras regulaciones beneficiosas para los campesinos de la época (ob. cit.:27).

Puede decirse que es la principal fuente de inspiración de la modalidad especial de trabajo de los trabajadores agrícolas estatuida en el capítulo V de la LOTT, cuyos aspectos más visibles son el derecho a la parcela cultivada (artículo 233); trabajo en día feriado (artículo 235); jornada de trabajo agrícola (artículo 237).

### A manera de conclusión

Considerando lo planteado, de las fuentes del derecho del trabajo emanan las normas que van a permitir resolver los diversos asuntos concretos que puedan presentarse en las relaciones de trabajo, por lo tanto, no deben ser contrarias a la normativa de carácter constitucional o legal, porque debe respetarse su carácter de orden público.

Desde la perspectiva de los Derechos Humanos las fuentes del derecho del trabajo no se aplican en el orden en que están establecidas en el artículo 16 de la LOTT, porque puede presentarse más de una fuente de derecho del trabajo en situaciones concretas.

Podría señalarse como limitación de las fuentes del derecho del trabajo venezolano que no se establece el contrato individual de trabajo como fuente del derecho del trabajo, como si lo establecía la Ley Orgánica del Trabajo anterior, tampoco las actas convenios. Asimismo, se destaca la convención colectiva de trabajo como fuente genuina de esta rama del derecho.

## Referencias

- Alfonzo Guzmán, R. (2001). La Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Decimosegunda edición. Editorial Melvin, C.A.
- Buk (2023). ¿Qué es la equidad laboral y por qué es importante?. Disponible en: <https://www.buk.mx/blog/equidad-laboral-como-promover-igualdad-y-la-justicia-en-el-trabajo#:~:text=La%20equidad%20laboral%20se%20refiere,discapacidades%20u%20otras%20caracter%C3%ADsticas%20personales>.
- Cabrera Bazán, José. (s/f). Fuentes del derecho del trabajo. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/6.pdf>
- Campos Rivera, D. (2003). Derecho Laboral. Editorial Temis S.A. Bogotá Colombia.
- Chavez Castillo, R. (2002). Derecho Laboral. Diccionarios jurídicos temáticos. Segunda serie. Volumen 4. OXFORD. México.
- Correo del Orinoco (1819) Discurso pronunciado por Simón Bolívar ante el Congreso de Venezuela en Angostura, 15 de febrero de 1819. Disponible en: <file:///C:/Users/Nuvia/Downloads/Dialnet-DiscursoPronunciadoPorSimonBolivarAnteElCongresoDe-7296802.pdf>
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (Extraordinaria), 6.076, mayo 07, 2012.
- Diccionario de la Real Academia Española (2001) Disponible en: <https://dle.rae.es/fuente>
- García Vara, Juan (2012). Sustantivo Laboral en Venezuela. Ediciones Liber.
- La Nación (2010). El sistema de gobierno más perfecto. Disponible en: <https://www.nacion.com/opinion/el-sistema-de-gobierno-mas-perfecto/7G4J3U5MJVHTLLLRW4RU4PGHCI/story/>
- Ley Orgánica del Trabajo (2011), Decreto N° 8.202 del 05 de mayo de 2011, Gaceta Oficial Extraordinaria 6.024 del 06 de mayo de 2011. (Derogada).
- López López, Julia. (2019). Las fuentes del derecho del trabajo. Disponible en: [https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147126/9/DerechoDelTrabajoyDeLaSeguridadSocial\\_Modulo2\\_LasFuentesDelDerechoDelTrabajo.pdf](https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147126/9/DerechoDelTrabajoyDeLaSeguridadSocial_Modulo2_LasFuentesDelDerechoDelTrabajo.pdf)

- Ossorio, Manuel (s/f). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina. 1ra Edición electrónica: <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Politica/%5BPD%5D%20Libros%20>
- Pacheco Zerga, L. (2020). Las fuentes del derecho del trabajo. *Revista De Derecho*, 21(1), 1-39. Recuperado a partir de <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2058>
- Perdomo, R. (2011). El Trabajo Infantil. Protección de los Derechos Sociales conforme a la legislación y la jurisprudencia venezolana. En homenaje a la memoria de Rafael Alfonso Valbuena Guevara. XXXVI Jornadas J.M. Domínguez Escovar. Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara “Ricardo Hernández Álvarez”.
- Plá Rodríguez, A. (1998) Los principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Ediciones de Palma. Tercera edición. Buenos Aires.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006, Decreto N° 4.447, 25 de abril de 2006.
- Saldivia, Eleana (2020). Consideraciones sobre el trabajo. Derecho del trabajo. En *Compendio en economía, derecho e investigación: aplicada a las ciencias administrativas y contables* (1era ed., pp. 308-318). Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.

## Capítulo VIII

# Sujetos de derecho

Ángela Cadavid de Zavarse  
<https://orcid.org/0009-0003-0103-6777>  
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

### ¿Cómo identificamos legalmente a un trabajador y a un patrono?

Al momento de contratar a un trabajador se deben tener claros los datos de esa persona para realizar los trámites documentales que implica comenzar esa relación de trabajo o la celebración de ese contrato de trabajo, para su perfecta elaboración. A lo largo de toda la relación de trabajo o esa contratación laboral esos datos de la persona natural es necesario mantenerlos actualizados porque los actores durante esa relación laboral pueden cambiar atributos que son propios de cada uno, en el caso del trabajador puede cambiar de estado civil o de domicilio y el patrono también puede tener algunos cambios en los atributos que son propios solo de las personas jurídicas.

Las personas se clasifican como veremos posteriormente, en naturales y jurídicas, estas últimas a su vez en públicas o privadas, ahora bien es imprescindible identificarlas, para ello el derecho civil que es el que se ocupa de regular a las personas, de lo relativo a su capacidad, ha establecido los mecanismos de individualización o atributos de personalidad, que simplemente se traducen en datos que lo van a hacer único a ese individuo.

El sujeto de derecho es una relación de identidad entre la persona (natural o jurídica) y el derecho civil, el derecho mercantil, el derecho del trabajo, el derecho penal, entre otros, es decir, la relación que vincula a la persona con el derecho que ejerce, o la obligación que tiene que cumplir en alguna de sus ramas.

Partiendo de esta premisa, la definición de sujeto de derecho, así como su reconocimiento de atributos en los diferentes roles y campos, bien como trabajador, como

comerciante, o como esposo, como comprador, como contribuyente, como contratante o como contratado, como ciudadano, como votante etc., es fundamental, en el logro de la convivencia pacífica y armónica en sociedad es una noción de derecho.

El Código Civil Venezolano, clasifica el sujeto de derecho en dos: 1.- persona natural; y 2.- persona jurídica. En ese mismo sentido, la presente investigación documental distingue los sujetos de derecho, desde su visión macro: persona, persona natural y persona jurídica, no solo con el fin único de un conocimiento jurídico teórico, para lo cual se dan algunas definiciones doctrinarias, la investigadora persigue a su vez facilitar la identificación en la práctica de las relaciones jurídicas desarrolladas en la habitualidad del ser humano, en cuanto a la capacidad que en principio tienen todas las personas naturales y jurídicas, que son las únicas que pueden ser sujetos de derechos y obligaciones, según el Código Civil Venezolano en su artículo 15, el cual dice: “Artículo 15.- Las personas son naturales o jurídicas.”

En este propósito, La Roche, Henríquez, aborda el tema in comento, diciendo, en primer lugar, que los sujetos de derecho, por el sólo hecho de ser personas naturales o entes morales, tienen la capacidad de goce, que consiste en la posibilidad de ser titulares de derechos, obligaciones y deberes frente a la autoridad pública; la capacidad de ejercicio es, por el contrario, la potencia de toda persona para ejercer y actuar, por sí mismo, sus derechos subjetivos y poder comprometer sus bienes y aun su persona.

El ser humano, en su desarrollo como individuo dentro de la sociedad, actúa conforme a su condición natural o investido de alguna representación y/o atribución de persona jurídica, tiene derechos que lo acompañan y deberes que cumplir, cuyo ejercicio y capacidad en su identificación, va a determinar su capacidad como sujeto de derecho en una acción determinada.

Ahora bien, el caso específico, de los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, (partiendo de que trabajador solo puede ser una persona natural pero el patrono: puede ser una persona natural o jurídica) deben conocer de forma inequívoca lo que es un SUJETO DE DERECHO en esa relación de trabajo o en ese contrato de trabajo, cuyo contenido obligacional va a requerir distinguir quién es el titular de los derechos y quien el de las obligaciones, para que el Licenciado en Relaciones Industriales tenga un mejor manejo y aplicación de sus deberes en el ejercicio profesional, ya que en las relaciones de trabajo convergen intereses contrapuestos, cuya armonía, equidad,

seguridad y justicia, va a depender del manejo idóneo y respetuoso del marco legal, el cual, debe garantizarse en forma inequívoca dentro del trabajo como hecho social.

## Consideraciones legales sobre “persona”

Respecto al termino **persona**, el mismo ha evolucionado con bastante importancia, hasta llegar a nuestros días, donde el Derecho Positivo, no solo le reconoce personalidad jurídica a los individuos de la especie humana, sino también a otros entes distintos al hombre que no son seres vivos, pero que persiguen fines humanos y que se denominan personas jurídicas colectivas, morales, complejas o abstractas. En este orden de ideas, ¿qué es una persona? según la doctrina:

1. Todo *ente* susceptible de tener derechos o deberes jurídicos.
2. *Ente* susceptible de figurar como término subjetivo en una relación jurídica.
3. *Ente* susceptible de ser sujeto activo o pasivo -pretensor u obligado - en una relación jurídica.

Estas definiciones tienen un denominador común, el cual es la posibilidad de la persona de formar parte o integrar una relación jurídica, es decir, sujeto de una situación jurídica activa o pasiva, siendo que cuando una persona es parte integrante de una relación jurídica se le significa con el término de sujeto de derecho.

En materia de relaciones de trabajo, cuando un trabajador labora para un patrono siempre habrá una relación jurídica, y ambos son sujetos de derecho, acreedor y deudor recíprocamente de derechos de tipo laboral y obligaciones derivadas de esa relación jurídica que nace al momento del inicio de la prestación de servicio personal, independientemente, exista o no la firma del contrato individual de trabajo (artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en lo adelante LOTT), que se haya formalizado a través de ese acto jurídico denominado, o que exista solo la Relación de Trabajo.

Como puede observarse y a tenor de la premisa que desarrolla el Derecho Civil (todas las personas naturales y jurídicas son las únicas que pueden ser sujetos de derechos y obligaciones), y el Derecho del Trabajo (Artículo 26 LOTT). Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una

existencia digna y decorosa.” ...), los sujetos de derecho dentro de la relación de trabajo son, por una parte:

**El trabajador** quien es una persona natural, de la especie humana, para Osorio (1978:752) según el *Diccionario de la academia* se llama así a la persona que trabaja. También sinónimo de obrero y de jornalero. En el Derecho Laboral, es uno de los sujetos del mismo.

Y, por otra parte: **El patrono**. Según Osorio (1978:556), 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, de la entidad de trabajo y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también *empleador* y *empresario*.

En Venezuela, existen dos (2) grandes tipos de patronos: 1.- patrono privado (empresa, organización, establecimiento, fábrica, explotación) y, 2.- patrono público (Administración Pública). Cuando la relación de trabajo se desarrolla en el sector privado, generalmente se hace referencia a la organización, empresa, entre otros, este patrono en la mayoría de los casos, está constituido y representado por una persona jurídica, puede ser en materia mercantil o civil; carácter que obtiene a través de la protocolización del registro respectivo; en el caso de las personas jurídicas de carácter privado de naturaleza mercantil llamadas sociedades mercantiles, en sus diversas especies, enfatizamos que la más utilizada es la Compañía Anónima (C.A) o Sociedad Anónima (S.A) mientras que el patrono público, es la Administración Pública, es una persona jurídica de carácter público, ejemplos: Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT), o Universidad de Carabobo. (UC)

En el mismo orden, dentro de la relación de trabajo, la figura patronal también pudiera ser una persona natural, que de conformidad con lo previsto en el artículo 207 LOTT, el patrono natural se materializa cuando se produce la contratación en nombre propio (inexistencia de registros mercantiles y/o de carácter civil), a trabajadores y trabajadoras, para la realización de actividades laborales, mejor conocidas en el marco legal del trabajo venezolano como faena, cuyo ejemplo más fehaciente es la contratación de los trabajadores o trabajadoras que realizan labores para el hogar (los que prestan servicio en un hogar, chofer particular, cocinero, jardinero, niño, lavadero, planchadores, entre otros).

## Sujeto de derecho

Como se puede entender, existe cualidad y un interés jurídico, tanto para las personas naturales como en las personas jurídicas, las cuales son sujetos de derecho, tanto activos como pasivos, Contreras (1987), sostiene que jurídicamente, hemos visto que la persona es denominada como todo ser capaz de derechos y deberes, es decir, de estar vinculado por las relaciones jurídicas, bien sea como sujeto activo (titular de un derecho subjetivo) o pasivo (sometido a un deber jurídico), sinónimo de personas, dentro del ámbito legal, son las expresiones: sujeto de derecho o sujeto de la relación jurídica, estas expresiones se refieren a la titularidad de un derecho determinado, pero además la titularidad de un derecho supone necesariamente **aptitud** para tenerlo, para ejercerlo como deudor o acreedor, pero en cambio la mera susceptibilidad jurídica (PERSONA) no implica la tenencia efectiva de derecho; *mientras todo titular de derecho es una persona, no toda persona, es titular de derecho.*

Siguiendo a Contreras, el término persona es más amplio que el término sujeto de derecho, y así un niño y un loco serán personas, pero existen serios obstáculos para considerarlos como sujetos de derecho en el término técnico de la ciencia jurídica porque no son aptos, no entienden ni comprenden, pero es bueno advertir que esta condición a los entredichos (menores o personas incapaces por enfermedad mental) no les impide tener bienes y derechos que serán manejados y administrados bajo un régimen especial de tutela o curatela, vigilando sus bienes por un tribunal civil.

Todo sujeto de derecho, pues, será persona, pero no toda persona será sujeto de derecho, porque la actuación supone **aptitud** (la aptitud esta más relacionada con la inteligencia y con el coeficiente intelectual que trae por herencia que le permite a ese individuo entender, razonar, comprender y saber cuáles son sus obligaciones y derechos) o susceptibilidad, pero no viceversa, por otra parte, frente a una relación jurídica determinada, todos los demás entes, bien sean naturales o morales, continúan siendo simplemente personas, más no sujetos de derecho en aquella relación jurídica.

Para poner un ejemplo diría que en mi salón de clase tengo dos tipos de alumnos, el 1º grupo alumnos que tienen un trabajo formal, además de personas son sujetos de derecho, pues hay una relación laboral entre ellos como trabajadores y su patrono, mientras que el 2º grupo alumnos que no trabajan son personas, pero el día en que ellos sean trabajadores además de personas serán sujeto de derecho. Un poco recordando que

para este 1º grupo de alumnos, las normas de la LOTTT son de aplicación inmediata y obligatoria, mientras que para el 2º grupo las normas jurídicas de la LOTTT se dibujan con la característica de la abstracción.

### Los sujetos de derecho en la relación de trabajo

Desde el enfoque de las relaciones de trabajo, los sujetos de derecho se desarrollan en primer lugar, en la presunción de la **relación de trabajo**, de conformidad con lo que dispone el artículo 53 de la ley sustantiva laboral (LOTTT), el cual establece:

Artículo 53. Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral. *(Subrayado de quien suscribe).*

En materia de Derecho del Trabajo, y específicamente en la relación laboral los sujetos de derecho, están representados por sus actores sociales, son: el trabajador, que siempre será una persona física y el patrono.

Trabajador: persona natural, el cual es definido por el **Artículo 35 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**, como: 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. *(Subrayado de quien suscribe)*

Patrono: persona natural o jurídica, actor de la relación de trabajo que es conceptualizado por el **Artículo 40 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**, como: 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. *(Subrayado de quien suscribe)*

## Relación jurídica

Es de evidenciarse, que las relaciones sociales entre los hombres unas de mucha importancia y trascendencia en su esfera jurídica (como casarse, tener un hijo,) son regladas por el ordenamiento jurídico, (artículos del Código Civil relativos al matrimonio y a la sucesión hereditaria) esas relaciones al ser reguladas por el derecho se convierten en jurídicas, todo a los fines del alcance de sus fines (paz social). Por ende, es necesario el conocimiento inequívoco del concepto de **relación jurídica**, su interpretación, comprensión y reconocimiento en el desenvolvimiento social, relación que reúne a los sujetos de derecho.

De seguida algunas definiciones doctrinarias: La doctrina nacional contempla estas dos definiciones de Contreras (1987): “El vínculo de derecho entre dos o más personas, o entre una de ellas al menos y una cosa corporal o incorporeal con trascendencia en el ordenamiento vigente”. Continúa el precitado autor: “Es la existente entre dos o más personas, que al estar regulada por el derecho produce consecuencias jurídicas” Toda relación jurídica, para su existencia, amerita de los siguientes elementos: Un sujeto al menos (y la colectividad obligada al reconocimiento), un contenido (material o personal) y una norma rectora.

La doctrina de Savigny, citado por Contreras (1987), mantuvo durante mucho tiempo que la relación jurídica se daba solo entre personas, ahora bien, doctrinas más modernas como la de Neumar, lo dice Contreras (1987) hablan de que caben también relaciones jurídicas entre una persona y una cosa, como por ejemplo la que media entre una cosa principal y una accesoría. Pero la mayoría de la doctrina entiende que las cosas no están sometidas de derecho sino, de hecho, pues en ningún caso puede ser exigido de una cosa nada a título de obligación, porque las cosas no son seres libres capaces de ser obligados.

La relación entre personas tiene que recaer sobre algo que sirva de punto de convergencia y aquí sí entran ya las cosas, constituyendo el objeto de la relación. Cada uno de los elementos dichos (sujeto activo, sujeto pasivo, objeto) pone algo en la relación, y ese algo, dice el maestro Clemente de Diego, mencionado por Contreras (1987:5) “es lo que caracteriza y define su función en la vida del Derecho”. En toda relación jurídica de cualquier índole (materia) es necesario que exista por lo menos un sujeto activo y un sujeto pasivo. Sin estos elementos no se puede pensar en el concepto de relación jurídica.

## Diferencias entre persona, personalidad y sujeto de derecho

El concepto y diferenciación del significado de persona o personalidad, en una categoría estrictamente jurídica. Las personas o los sujetos del derecho son los destinatarios del derecho objetivo, según Kelsen “el centro de imputación de las normas jurídicas”. Ahora bien, se tiende a confundir estos términos, pero hay diferencias entre los tres.

¿Qué relación existe entre persona y personalidad? Según el autor Contreras (1987), en realidad son dos conceptos enlazados, se es persona si se es capaz de derechos y obligaciones y se tendrá personalidad si se posee esa aptitud. Dice Castán mencionado por Contreras (1987), que, aunque a veces se usen como sinónimos y sean consecuencia el uno del otro, no deben confundirse, si persona es todo ser capaz de derechos y obligaciones, por personalidad ha de entenderse la APTITUD para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas.

## Marco jurídico y clasificación de las personas

El instrumento legal que regula lo relativo a la capacidad de las personas naturales es el Código Civil Venezolano, su artículo 15 hace la clasificación de las personas, a su vez el artículo 16 pasa a definir, a la persona natural, a los fines del establecimiento posterior de sus derechos a ejercer y las obligaciones a cumplir, no solo en el ámbito nacional, sino también internacional.

DE LAS PERSONAS

CAPITULO I

DE LAS PERSONAS EN GENERAL

**Artículo 15 del Código Civil Venezolano. -**

*"Las personas son naturales o jurídicas"*

DE LAS PERSONAS NATURALES

**Artículo 16 del Código Civil Venezolano. -**

*Todos los individuos de la especie humana son personas naturales.*

**Artículo 17 del Código Civil Venezolano. -**

*El feto se tendrá como nacido cuando se trate de su bien; y para que sea reputado como persona, basta que haya nacido vivo.*

**Artículo 18 del Código Civil Venezolano. -**

*Es mayor de edad quien haya cumplido dieciocho (18) años.*

*El mayor de edad es capaz para todos los actos de la vida civil, con las excepciones establecidas por disposiciones especiales.*

Las personas naturales, se define como todos los individuos humanos, cuya personalidad y la capacidad jurídica la adquiere con el nacimiento y la pierde o se extingue con su muerte.

## **Atributos de la personalidad o mecanismos de individualización**

### **¿Cómo identificamos legalmente a un trabajador y a un patrono?**

Con los atributos de personalidad o mecanismos de individualización

### **¿Qué entendemos por atributos de la personalidad?**

Son las formas legales, características, establecidas por el derecho para establecer unas categorías que a la final ofrecen unos datos que individualizan, permitiendo distinguir a cada uno de los ciudadanos

### **¿Cuáles son?**

**Nombre y apellido, la nacionalidad, ser capaz es decir mayor de edad, el estado civil, el domicilio, la cédula de identidad y el patrimonio. Con los primeros seis identificamos plenamente a una persona para todos los actos civiles y legales.**

De seguida se explican los diferentes atributos de personalidad primero en relación de la persona natural y luego en lo atinente a las personas jurídicas. Al respecto, Conde, H. (2009), sostiene que las personas naturales, lo son, solo por el hecho de ser humanos, reconociendo determinadas características llamadas atributos de personalidad, los cuales son:

- **NOMBRE:** Está constituido por el conjunto de palabras que individualizan a una persona en sociedad, se integra por el nombre y apellidos.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, garantiza a todos los habitantes el derecho a la identificación, estableciéndose lo siguiente:

**Artículo 56** *Toda persona tiene derecho a un nombre propio, al apellido del padre y al de la madre y a conocer la identidad de los mismos. El Estado garantizará el derecho a investigar la maternidad y la paternidad. Toda persona tiene derecho a ser inscrita gratuitamente en el registro civil después de su nacimiento y a obtener documentos públicos que comprueben su identidad biológica, de conformidad con la ley. Éstos no contendrán mención alguna que califique la filiación.*

- **DOMICILIO:** El domicilio de las personas físicas, es el lugar donde residen habitualmente y a falta de este, el lugar del centro principal de sus negocios. El Código Civil Venezolano vigente, establece:

**Artículo 27** *El domicilio de una persona se halla en el lugar donde tiene el asiento principal de sus negocios e intereses.*

Desde el punto de vista jurídico, el domicilio, es el sitio en el cual se presume que una persona ejerce sus derechos y responde por sus obligaciones, siendo, por consiguiente, el lugar donde se ubica geográficamente y puede ser ubicada la persona en forma directa y segura, en presunción tanto por los terceros como para la ley.

- **PATRIMONIO:** He de advertir que aunque esta noción pareciera no estar relacionada con el trabajador y ser casi incomprensible para el Lic. En RI, no se puede suprimir, para el derecho civil, porque forma parte de los atributos. Patrimonio hace referencia al conjunto de bienes que se heredan del padre o de la madre. La Academia entiende por *patrimonio*, además de lo dicho, los bienes propios adquiridos por cualquier título. En una definición más jurídica el patrimonio representa una universalidad constituida por el conjunto de derechos y obligaciones que corresponden a una persona y que pueden ser apreciables en dinero. El diccionario de Derecho Usual incluye estas notas: 1º Sólo las personas pueden tener patrimonio, pero se reconoce a los individuos y a las personas abstractas. 2º Toda la persona tiene un patrimonio, así se limite su “activo” a lo que tenga puesto y lo demás sean deudas. 3º La mayor o menor cantidad y valor de los bienes no afecta a que solo tenga un patrimonio cada persona. 4º Solo cabe

transmitirlo íntegramente por causa de muerte. 5° Constituye la prenda tacita y común de los acreedores del titular o de los perjudicados por él.

- Por patrimonio la Cadavid (2022) entiende el conjunto de relaciones jurídicas activas y pasivas pertenecientes a una persona que tengan una utilidad económica y sean susceptibles de estimación pecuniaria.
- Patrimonio para el Derecho Romano según Cadavid (2022) es el conjunto de derechos de los que puede llegar a ser titular una persona. Los romanos no poseían una teoría del patrimonio como tal, pero lo entendían como un conjunto de cosas materiales y corporales que se transmitían de generación en generación. Etimológicamente la palabra patrimonio deriva del latín *PATRIMONIUM* término utilizado por los antiguos romanos para referirse a los bienes que heredan los hijos de su padre y abuelo, *PATRI* significa padre y *ONIUM* significa recibido.
- Para el Derecho Civil según el Tratado Elemental de Derecho Civil, traducido por José María Cajica (2001) patrimonio es el “conjunto de derechos y obligaciones pertenecientes a una persona, apreciables en dinero los cuales están integrados por un conjunto de bienes, derechos y demás cargas y obligaciones”.

En sentido, puede decirse que la capacidad de ejercicio es la regla general, salvo las excepciones dadas a la noción de incapacidad, las cuales son referidas a que el derecho existe, pero puede estar limitado por falta de aptitud (entredichos). Estas excepciones relativas a las incapacidades se vinculan, usualmente, a determinadas condiciones de edad, razón o estado mental, situación física y aún, eventualmente, estado civil, cuando, por mandato de la ley, esta circunstancia puede traducirse en una forma de incapacidad.

En materia de Derecho del Trabajo, la capacidad está prevista dentro de los requisitos legales para la celebración del contrato individual de trabajo, y que se puede apreciar, en los siguientes artículos de la ***Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras***

***Artículo 26:*** *Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.*

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

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

**Artículo 32:** *Se prohíbe el trabajo de niños, niñas y adolescentes, que no hayan cumplido catorce años de edad, salvo cuando se trate de actividades artísticas y culturales y hayan sido autorizados por el órgano competente para la protección de niños, niñas y adolescentes. El Estado, las familias y la sociedad asegurarán, con prioridad absoluta, su protección integral. El trabajo de los adolescentes mayores de catorce años y hasta los dieciocho años, se regulará por las disposiciones constitucionales y la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.*

- **ESTADO CIVIL:** Es la situación que tiene el individuo dentro de la sociedad y dentro de su propia familia, que produce efectos de muy diversa índole y solo puede probarse con las constancias relativas del registro civil (Soltero, casado, viudo, concubino o divorciado) aunque la C.I. de cada ciudadano nunca permite incluir concubino. Para efectos legales esa condición se puede probar en el tribunal laboral con la planilla de inscripción en el seguro social, que realizó el patrono, donde constaba esa condición de concubino o concubina.
- El estado civil, es el atributo de la personalidad que define la situación jurídica de la persona en la familia y la sociedad, posición de la cual se derivan, como es natural, una serie de derechos y obligaciones. Es la posición que entre el nacimiento y la muerte ocupa la persona en el ámbito del derecho privado, concebida como formando parte de una familia a.

Nacimiento, matrimonio y muerte son los tres momentos determinantes del Derecho civil, y que reposan en el Registro Civil desde que nace se le asigna por 1era vez nombre y apellido, y filiación a una persona, a lo largo de su vida cuando se haya casado, hasta que desaparece con su extinción y de los mismos se dan cuenta las actas de estado civil (acta de nacimiento, acta de matrimonio, acta de defunción), que son documentos públicos emanados de la fe pública de funcionarios investido de autoridad por la legislación correspondiente; documentación legal que surge por iniciativa de las personas y hechos generadores: padres, en el caso del nacimiento, contrayentes, en el caso del matrimonio, y descendientes o familiares en el caso de muerte.

El estado civil, es un atributo de la personalidad común y exclusivo para todas las personas naturales, ya que las personas jurídicas carecen de familia, factor determinante, del estado civil. En la República Bolivariana de Venezuela, el Código Civil en vigor, como se he señalado establece los siguientes estados civiles: Soltero, casado, divorciado o viudo.

El registro y control de estos estados civiles, son llevados en Venezuela, por el Consejo Nacional Electoral (CNE), función que ejecuta en ejercicio de las atribuciones conferidas en el artículo 293.7 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con la Ley Orgánica de Registro Civil, el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Relaciones Interiores y Justicia, a través del a través del órgano responsable del Sistema Nacional de Identificación y del Sistema Nacional de Registros y Notarías y el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Salud, a través del personal autorizado para la emisión de los certificados de nacimiento y defunción. En materia de relación de trabajo, la importancia de su identificación y actualización constante está enfocada tanto a nivel económico, como social, cuyos ejemplos se cita en la presente investigación:

***Artículo 145 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.***

*En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora tendrán derecho a recibir las prestaciones sociales que le hubieren correspondido:*

*a) Los hijos e hijas;*

*b) El viudo o la viuda que no hubiese solicitado u obtenido la separación de cuerpos, o la persona con la cual el trabajador o trabajadora hubiese tenido una unión estable de hecho hasta su fallecimiento; c) El padre y la madre; d) Los nietos y nietas cuando sean huérfanos o huérfanas.*

*Ninguna de las personas indicadas en este artículo tiene derecho preferente. En caso de que las prestaciones sociales del trabajador fallecido o trabajadora fallecida sean pedidas simultánea o sucesivamente por dos o más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales. El patrono o patrona quedará exento de toda responsabilidad mediante el pago de las prestaciones sociales del trabajador fallecido o trabajadora fallecida a los parientes que la hubieren reclamado dentro de los tres meses siguientes a su fallecimiento.*

- **NACIONALIDAD:** Es una relación jurídica-política que se establece entre un individuo y un Estado, de esta relación resultan diferentes consecuencias según sea la persona nacional o extranjera. En nuestra legislación venezolana tanto la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como el Código Civil de Venezuela establece, el Derecho que tiene toda persona natural a la obtención de la nacionalidad, derecho que se encuentra contenido en los artículos 32 al 37 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los artículos 24 al 26 del Código Civil.

Es de hacer resaltar, como se puede apreciar, existe una cantidad de articulado, que regula la vida civil de todas las personas naturales, a los fines de asegurar el orden público en el ejercicio diario de derechos inherentes a la especie humana que convive en una sociedad como forma de organización del hombre.

En materia de Derecho del Trabajo, partiendo del hecho social trabajo, encontramos dentro del texto de la **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**, artículos que establecen derechos y premisas dirigidas al trabajador, siempre como persona natural que en comunidad con los atributos de personalidad jurídica civil permite el ejercicio de los derechos humanos laborales del hombre (económico, socio-económico, sociales y sindicales) que se desprende de las relaciones jurídicas que nacen entre el patrono y el trabajador dentro del desarrollo de las relaciones laborales. Como ejemplo se citan:

**Artículo 27:** *El noventa por ciento o más de los trabajadores y de las trabajadoras al servicio de un patrono o una patrona, que ocupen un mínimo de diez, deben ser venezolanos o venezolanas. Asimismo, las remuneraciones del personal extranjero, no excederán del veinte por ciento del total de las remuneraciones pagadas al resto de los trabajadores y de las trabajadoras.*

*Se requerirá la nacionalidad venezolana para ejercer ciertas responsabilidades, tales como: jefes de relaciones industriales, de personal, capitanes de buque, aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, sin que esto pueda considerarse como una discriminación.*

### **Excepciones temporales**

**Artículo 28:.....** *El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, previo estudio de las condiciones generales de los puestos de trabajo y seguridad social en el país y de las circunstancias del caso concreto, podrá autorizar excepciones temporales a lo dispuesto en el artículo anterior, en los*

casos y condiciones siguientes: 1. Cuando se trate de actividades que requieran conocimientos técnicos especiales y no exista personal venezolano disponible. La autorización, se condicionará a que el patrono o la patrona, dentro del plazo que se le señale, capacite y adiestre personal venezolano. 2. Cuando exista demanda de puesto de trabajo y el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, compruebe que no se puede satisfacer con personal venezolano. 55 3. Cuando se trate de inmigrantes que ingresen al país contratados directamente por el Gobierno Nacional, por entidades de trabajo contratadas por éste, o en el marco de Convenios Internacionales, el porcentaje autorizado y el plazo de la autorización, se fijarán por resolución del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social. 4. Cuando se trate de personas definidas como refugiados por la normativa del Derecho Internacional....

Estos atributos de la personalidad llamados también mecanismos de individualización de las personas naturales, como son: nombre y apellido, nacionalidad, mayor de edad, (Capacidad) estado civil, cédula de identidad y domicilio, no son aplicables en su totalidad a las personas jurídicas, pues ellas no poseen estado civil, ni la cedula de identidad. Como más adelante se explicará, ellas si tienen algunos mecanismos de individualización que le son indispensables para identificarlas como son los datos del registro cuando se protocoliza el acta y se menciona la fecha que les dio nacimiento a las personas jurídicas, el nombre aquí se llama denominación social (en el caso de las C.A. que es la mayoría de los empleadores privados) el domicilio, el Rif. entre otros, estos seres ficticios jurídicamente, pasan a ser personas jurídicas, a actuar como sujeto de derecho, con una vida social importante dependiendo del crecimiento y éxito que logre dentro del desarrollo diario de la sociedad, aun cuando, no posean un cuerpo similar al del ser humano.

## **Persona jurídica**

Por persona jurídica (o persona moral), se define a los entes que son creados para la realización de determinados fines colectivos (objeto social); constitución (creación), que se derechos y contraer obligaciones, que les permita su funcionamiento dentro de una sociedad determinada, en el ámbito local y a nivel internacional (en lo relativo al fenómeno de la globalización, entre otros). Las personas jurídicas nacen, como consecuencia de un acto jurídico (acto de constitución), por el reconocimiento que hace una autoridad con fe pública en representación de un órgano administrativo – gubernamental de su inscripción

en un registro público. Existiendo como requisito indispensable, el de la publicidad registral.

Estas personas jurídicas en materia mercantil están representadas en la República Bolivariana de Venezuela, por las cuatro especies de sociedades mercantiles, siendo la especie más utilizada la Compañía Anónima, o Sociedad Anónima, y cuyo registro constitutivo rielan por ante el Registro Mercantil respectivo, siguiendo los requisitos que exige el Código de Comercio Venezolano en su art. 213. En Venezuela la C.A resulta de un contrato que tiene el efecto creador de dar nacimiento a una persona jurídica.

Por su parte en materia civil, las personas jurídicas funcionan bajo sus figuras de Fundaciones, Asociaciones Civiles Sin Fines de Lucro, Cooperativa, Consejos Comunales, Juntas de Condominios, y su constitución se registran por ante el Registro Civil correspondiente.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido desarrollando en la presente investigación, las personas jurídicas se clasifican en primer término y siguiendo la tradicional clasificación del Derecho, en personas jurídicas de derecho público y personas jurídicas de derecho privado.

Las personas jurídicas de Derecho Público, son aquellas se conciben como los entes colectivos creados para atender las supremas finalidades del Estado, bien que se trate de personas políticas correspondientes a la organización central, ya que se trate de entidades creadas específicamente para atender parte de esas funciones y realizar determinados fines, dentro de esquemas más o menos descentralizados y con funciones autónomas. Ejemplo:

- El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales;
- El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- Universidades Públicas
- Las Alcaldías / Municipios.

Las personas jurídicas de Derecho Privado, son entes colectivos que nacen de la iniciativa particular dentro de los cánones señalados por la ley, en Venezuela, el marco jurídico está conformado por el Código de Comercio, el Código Civil, la Ley Orgánica de los

Consejos Comunales, la Ley de Registros y Notarías, así como por el Decreto con Fuerza de Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, entre otras normativas nacionales.

Al respecto, Conde, H. (2009), Las personas jurídicas, al estar regulada dentro del marco jurídico patrio, le son aplicables los derechos civiles, contemplados en el Título de los Derechos Humanos de la Carta Fundamental, C.R.B.V. ya que las mismas tienen capacidad para ser sujetos de derechos y obligaciones. Veamos:

*Artículo 47: La inviolabilidad de los recintos privados*

- *Artículo 48: La inviolabilidad de las comunicaciones*

- *Artículo 49: El derecho a la defensa*

- *Artículo 60: El derecho a la confidencialidad*

- *Artículo 112: El derecho a la libertad económica*

La precitada autora Conde H. (2009) a tal efecto, sostiene que en el campo de sujetos de derecho, en relación a la existencia y funcionamiento de las personas jurídicas, el Tribunal Supremo de Justicia, en decisión emanada de la Sala Constitucional, caso Corporación Cabello Gálvez, C.A., & Registro Mercantil de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda, en fecha 05 octubre del año Dos Mil Uno (2001), dictamino:

*Los Derechos Humanos, como su nombre lo indica, son propios de las personas naturales. Sin embargo, algunos de ellos se han hecho extensivos a las personas jurídicas de derecho privado, no solo por ser compatibles con la naturaleza de dichas personas, sino porque al reconocérseles, de manera mediata se preserva el derecho de asociación que tiene toda persona natural (artículo 52 constitucional), al tutelarse otros derechos inherentes a los seres humanos que se verían menoscabados, si indirectamente, debido a la existencia de personas jurídicas con personalidad distinta a la de las personas naturales que las constituyen, se permitiera que sus derechos personales que se ejercen en dichos entes y que están protegidos constitucionalmente, pudieran burlarse. [Documento en línea]*

Compete a la rama del Derecho Civil el tema de las personas, como se ha señalado antes, además de su clasificación, allí se regula la creación de las personas jurídicas de derecho privado, corresponde a la iniciativa individual (a las personas naturales), estableciendo cada Estado o país, normas jurídicas especiales para el reconocimiento de su

personalidad, y las cuales van a depender, el fin para el cual se está constituyendo y su intrínseco objeto: sin fines de lucro, es decir, instituciones de utilidad común o para determinadas finalidades culturales o recreativas, en donde es el logro de estos fines extrapatrimoniales y no la obtención de un beneficio que haya dado origen a su constitución (de orden social - humanitario) y, por otra parte, con fines de lucro, denominadas generalmente sociedades, compañías, y, cuya constitución va dirigida a la modalidad escogida por los comerciantes, en la medida del fin último de su objeto social: operaciones de industrialización, comercialización y/o actividades inherentes al sector servicio y obedecen a la iniciativa individual o también sus socios fundadores pueden ser otras personas naturales conjuntamente con personas jurídicas. En esa iniciativa en Venezuela no hay limitación siempre y cuando se siga la normativa legal que si es de personas naturales es el Código Civil y si se trata de personas jurídicas de carácter privado de naturaleza mercantil es el Código de Comercio.

Hechas las consideraciones anteriores, se establece que las personas jurídicas de Derecho Privado, para existir o para funcionar es preciso que se hayan constituido en la forma establecida y llenando los requisitos de Ley, lo que permite la autorización del Estado, para su existencia.

Sin embargo es menester aclarar que en Venezuela también existen las sociedades de hecho, que se diferencia de la de Derecho, en que las sociedades de hecho no llegan a registrar o protocolizar en la Oficina de Registro Mercantil el acta constitutivas que le da formalidad a la sociedad mercantil, pero es una sociedad de comercio, generalmente Compañía Anónima C.A. ó S.A que ha tenido actividad, explota algún acto de comercio de los establecidos en el art.2 del Código de Comercio, por lo tanto es perfectamente posible que tengamos las sociedades de derecho y las sociedades de hecho que también tienen obligaciones fiscales y laborales. Recientemente el 08 de mayo del 2024 la “Ley de Protección de Pensiones de Seguridad Social frente al bloqueo imperialista”, al establecer los sujetos obligados a pagar este impuesto de los patronos, señaló a las sociedades de hecho.

Importa en tal caso ratificar que cuando hablamos de la creación de la sociedad lo primero que debe venir a nuestra mente, es que fue creada por la voluntad de sus fundadores, (socios) generalmente personas naturales que realizan el contrato constitutivo de la sociedad de derecho privado, que esa persona jurídica tiene capacidad y tendrá una actuación en varios campos: En lo laboral como patrono, en lo mercantil como

comerciante en relación a lo que explota, tendrá responsabilidades fiscales y tributarias, entre otras, es titular en el ejercicio de sus derechos y obligaciones. Bien sea que lo llamemos empresa, organización, fabrica, C.A. Como ya se ha dicho la persona jurídica también posee atributos que la identifican, unos propios y otros que también los comparte con las personas naturales. En este sentido veamos algunos:

La nacionalidad: lugar, país, estado, provincia y/o municipio, en donde ha sido autorizado a través de los organismos del Estado, su registro, su nacimiento. Existen personas jurídicas de derecho privado nacionales o extranjeras.

- El Domicilio: lugar de administración principal de sus intereses en sus operaciones.
- El Nombre: Identificación, que la diferencia y posiciona en el campo del derecho mercantil, industrial, tributaria, penal, entre otros.
- Patrimonio: activos y pasivos de carácter económico perteneciente a las personas jurídicas bienes muebles e inmuebles (locales comerciales, edificios, casas, apartamentos, terrenos, vehículos, cuentas bancarias, mobiliario, etc.), derechos (cuentas por cobrar, acciones, bonos de deuda pública, etc.), y obligaciones (deudas, créditos, pagos de impuestos, tributos, aranceles, multas, pasivos laborales, etc.).
- Capacidad / en de goce y ejercicio: ser sujeto de derechos y obligaciones, una vez, haya sido debidamente autorizado por la autoridad pública competente su funcionamiento.

## **Extinción de la persona jurídica**

A diferencia de las personas naturales, la persona jurídica no culmina su vida útil, por la muerte, la extinción o cese de su existencia, se rige, por una cantidad de causas, que se van perfeccionado en forma individual en cada ordenamiento jurídico, atendiendo a las políticas económicas de orden legal y su incidencia en la economía per se de cada país. En la República Bolivariana de Venezuela, la extinción, el cese de funcionamiento, la culminación de vida útil, de la persona jurídica, esta reglada por las siguientes causales:

- a) Por haberse vencido el tiempo de duración (en el caso de las sociedades de comercio) que señala el acta constitutiva. Se recomienda un año antes de su vencimiento extenderlo evitando problemas legales.

- b) Por voluntad de los asociados: en este caso es necesario la aprobación de la misma autoridad que legitimó su existencia.
- c) Por disposición de la autoridad: esto puede suceder por comprometer la seguridad del estado, sus intereses o no corresponda al objeto de su institución
- d) Por reducción de sus miembros: dado un hecho que reduzca los miembros a una cantidad tan pequeñas que no se puedan cumplir los fines que con anterioridad se habían establecido, deberá establecerse la forma en que se realizará la renovación de ella o proclamar su extinción.
- e) Por destrucción de los bienes destinados a su mantención.

### Consideraciones finales

Es imprescindible tener el conocimiento de los sujetos de derecho, el marco jurídico en que se desenvuelven, corresponde a la administración de justicia de cualquier país llevar a cabo la función de resolver los conflictos que surgen entre las personas naturales (hombre – mujer), personas jurídicas (públicas y/o privadas, con fines de lucro, sin fines de lucro), tanto en su rol activo, como en su rol pasivo, cuando ejercen derecho y/o contraen obligaciones, ajustados siempre al ordenamiento legal respectivo.

El hombre es una “persona natural” en sus interacciones va a ser sujeto de derecho, titular de deberes y derechos, esa condición es esencial para su vida en sociedad; el individuo se constituye en “persona” solo por el hecho de haber nacido vivo, de ser un humano y deja de serlo con la muerte, como única causa extintiva de la subjetividad humana. De allí que los atributos de la personalidad del sujeto natural, tienen una doble función: 1) Se traducen en datos de su propia identidad y 2) El conjunto de todos estos mecanismos son lo que van a determinar la Capacidad civil de un ciudadano. Estos mecanismos lo van a acompañar hasta el fin de la existencia humana, algunos como el nombre y la nacionalidad originaria, desde el inicio ósea desde que nace, otros como la Cédula de Identidad la tendrá al cumplir 10 años, la capacidad civil la adquiere al tener la mayoría de edad, el estado civil puede cambiar a lo largo de su existencia, y el domicilio también puede variar.

Las personas jurídicas de derecho privado, se rigen en su funcionamiento interno por normas de derecho privado, lo que permite que los estatutos y los documentos constitutivos de esas personas jurídicas rijan las relaciones entre los socios o asociados,

produciéndose toda una vida social. Se concluyen estas líneas resaltando la necesidad de manejar con eficiencia el marco legal de la capacidad de los actores de las relaciones de trabajo, para un atinado ejercicio de los derechos y obligaciones de los sujetos de derecho.

## **Referencias**

Cadavid De Z., Angela (2020) Guía I de la clase Legislación Económica. Tema Unidad V. Sujetos de derecho. Persona Natural y Persona Jurídica Universidad de Carabobo. FaCES. Valencia. Venezuela.

Conde, Harriet (2009) Guía 1 de clase. Tema N° 5 Sujetos de derecho Persona Natural. Universidad de Carabobo. Faces. Valencia. Venezuela.

Contreras B, Gustavo (1987) Manual de Derecho Civil I Personas. Quinta Edición. Vadell Hermanos Editores. Valencia. Venezuela.

Código Civil Venezolano (1982) Gaceta N° 2.990 Extraordinaria del 26 de Julio de 1982.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.908 Extraordinario, Febrero 19, 2009.

Decreto Nro. 8.938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), publicada en Gaceta Oficial Nro. 6.076, de fecha 7 de Mayo de 2012.

Henriquez La Roche (2009), Código de Procedimiento Civil, Tomo I, Editorial Torino, Caracas - Venezuela, pág. 397.

Gorrondona, José Luis (1987) Derecho Civil Persona. Novena Edición. Editorial Ex Libris. Caracas. Venezuela.

Osorio (1978) Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. Argentina

Fuente Electrónica;

<http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#6>

## Capítulo IX

# Evolución de la negociación colectiva de trabajo en Venezuela

**Alberto Rodríguez**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

<https://orcid.org/0009-0000-8699-2749>

### Introducción

En Venezuela, la negociación colectiva de trabajo, es un mecanismo consagrado en la vigente Ley Orgánica del Trabajo Los Trabajadores y las Trabajadoras para ejercer la acción sindical y obtener, mediante su utilización, el alcance de los objetivos de las organizaciones sindicales, vistos en procesos de diálogos entre los actores de la relación de trabajo para alcanzar acuerdos que pueden materializarse con la suscripción de convenios colectivos de trabajo, la solución de conflictos laborales, o también como mecanismo conciliatorio previo para poder ejercer el derecho a huelga.

A este respecto, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en su recopilación de decisiones del 2018, establece: (párrafo 1232) “El derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituyen un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante la negociación colectiva o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan.”. (párrafo 1235) “El comité destaca la importancia de que los conflictos colectivos se desarrollen y se resuelvan de manera pacífica en el marco de la negociación colectiva.”.

Sin embargo, por ser esta institución laboral un elemento del sistema de relaciones de trabajo, su evolución está vinculada con los acontecimientos políticos, el progreso económico, el avance tecnológico de una sociedad o con la influencia ideológica del gobierno que ejerce la autoridad.

En razón de ello, mediante este trabajo se pretende analizar la negociación colectiva siguiendo un proceso histórico dividido en etapas, en la que cada una de ellas dependerá del contexto antes señalado. Bajo esa premisa y con una narrativa concisa abordaremos la investigación.

## **Surgimiento de la clase obrera y primeros conflictos laborales**

A finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, LUCENA (1998), refiere que el contexto político, económico y social de Venezuela, se caracterizaba por:

- Vigencia de un sistema económico sustentado fundamentalmente en la actividad agrícola, con poca presencia del sector manufacturero y de servicios.
- La mayor parte de la población residía en el campo.
- Existencia de un sistema de gobierno dictatorial que se instaló en el país a partir del año 1908.
- Absoluta ausencia de una Ley del Trabajo.

Estos factores presentes en la Venezuela de aquel tiempo, dificultaban la existencia de organizaciones sindicales autónomas y de su mecanismo primordial para obtener conquistas económicas-sociales a favor de sus agremiados, como lo sería la negociación colectiva de trabajo.

No obstante, al contexto antes señalado, URQUIJO (2000), ubica en el año 1864, la creación del Gremio de Obreros y Artesanos de Caracas, pero que la aparición de una verdadera corriente obrerista es a partir de finales del siglo XIX, que se extendió hacia los trabajadores telegrafistas, de los ferrocarriles y del sector minero. Lo cual, conjuntamente con el surgimiento de las sociedades de auxilio mutuo, fundadas a comienzo del siglo XX, que tenían por finalidad "...buscar la protección mutua de sus miembros, facilidades para la educación de sus hijos, intento de mejoramiento de los salarios y de las condiciones de trabajo" (LUCENA 1998, p.99), representaron, sin lugar a dudas, los antecedentes del movimiento obrero venezolano, pero sin llegar a tener estas organizaciones el respaldo

legal y político que les otorgara la fuerza para obtener las reivindicaciones para sus miembros.

Ahora bien, la doctrina ha coincidido en señalar que a partir de 1920, cuando el petróleo pasa a tener relevancia a nivel mundial (antes se producía y refinaba petróleo en el país, pero su peso en la economía era nulo), y se descubren ricos yacimientos de ese hidrocarburo en nuestro territorio, condujo al desarrollo de la industria petrolera venezolana en detrimento de la actividad agropecuaria, artesanal y pre capitalista que caracterizaba a nuestra economía, lo que produjo consecuentemente, la migración del campesino (acostumbrado a una contraprestación por sus servicios propia de un sistema pre capitalista), hacia los sectores donde se ubicaban los yacimientos petroleros para ofrecer sus servicios y comenzar a percibir un salario (transformándose el campesino en un obrero), aportado por empresas transnacionales que habían suscrito concesiones con el Estado venezolano para la extracción del petróleo.

Estos acontecimientos gestaron, según CROES (1973) “el primer bastión (cuantitativa y cualitativamente importante) de nuestra clase obrera”. (p.53); sin embargo, no estarían dadas las condiciones para que ese proletariado obrero se organizara y fuese reconocido por los empleadores y por el propio Estado como legítimas organizaciones sindicales.

Es menester resaltar que, dentro de ese marco de inexistencia o no reconocimiento de organizaciones sindicales propiamente dichas y de una legislación que regulara la materia del trabajo, se produjeron conflictos laborales durante el período dictatorial del Presidente Juan Vicente Gómez, entre los más destacados se pueden mencionar: a) La huelga de los telegrafistas de 1914, que fue de carácter nacional y originada como consecuencia de un decreto de reducción de salarios para los empleados públicos; sus dirigentes fueron encarcelados. b) La primera huelga petrolera de 1925, en Mene Grande, edo. Zulia, cuyo motivo fue el aumento salarial. Esta manifestación fue encabezada por “...Luis Augusto Malavé, un fogonero, que era el orador principal y el representante de los trabajadores, que desapareciera misteriosamente después de la huelga.” (GODIO, 1980, p.64).

Resaltando el plano legislativo de la época, la Constitución de 1925, contenía un capítulo que hacía referencia a “La Libertad del Trabajo”, y reservó al Poder Federal la competencia para dictar la legislación que regiría en toda la República en materia de

previsión social y del trabajo. En virtud de esta reserva, se dictó la primera Ley del Trabajo, de 1928; sin embargo, en la práctica esta ley no existía porque a decir de ALFONZO (2004) “fue letra muerta desde su promulgación” (p.44), ya que nunca se aplicó, por ausencia de funcionarios especializados encargados de ejecutarla y de órganos jurisdiccionales para impartir justicia. Además, nada señalaba sobre negociación de condiciones de trabajo o solución de conflictos colectivos.

Cabe destacar que, durante la etapa gomecista, las manifestaciones por reivindicaciones fueron duramente reprimidas por el gobierno y sus dirigentes enviados a construir carreteras, mientras otros desaparecieron y algunos de ellos murieron en La Rotunda. Lo cual demuestra que ante la ausencia de principios democráticos en el gobierno y la ausencia de legislación especial, no era viable ningún proceso de negociación que procurara de manera consensuada la creación de beneficios hacia la clase trabajadora.

## **Nacen las primeras normas jurídicas relacionadas con las organizaciones sindicales y al derecho a negociar colectivamente**

Con la muerte del dictador Juan Vicente Gómez, Venezuela entra en un período de transición. El General Eleazar López Contreras (ex Ministro de Guerra cuando Gómez) asume como Presidente de la República para el período 1936-1941. Ahora bien, dada la necesidad de crear una normativa laboral actualizada y acorde con los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), además, que fuese de efectiva aplicación (ya señalamos que la Ley del Trabajo de 1928 nunca se ejecutó), en febrero de 1936, se crea la Oficina Nacional del Trabajo que tenía como misión redactar ese cuerpo normativo. La elaboración de la Ley del Trabajo fue encomendada al joven abogado Rafael Caldera, que ejercía el cargo de sub director de la referida oficina, y con el asesoramiento de la OIT, el 16 julio de 1936, es aprobada por el Congreso Nacional y entra en vigencia, comenzando de esta manera la historia del Derecho del Trabajo venezolano.

La Ley del Trabajo del año 1936 (LOT 1936), reconoce el derecho de los trabajadores a sindicalizarse, el derecho a negociar colectivamente y el de huelga; aunado a las nuevas condiciones políticas del país, se facilitó el proceso de organización de la clase obrera, lo cual permitió la creación de organizaciones sindicales, y la celebración del Primer Congreso de Trabajadores, que fundaría la Confederación Venezolana del Trabajo que posteriormente, en 1947, pasaría a ser la Confederación de Trabajadores de

Venezuela (CTV). Bajo este nuevo contexto, en diciembre de 1936, se presentó un conflicto en el sector petrolero que se tradujo en la huelga más larga de aquellos tiempos. Un Decreto de Presidente López Contreras, puso fin al conflicto, otorgando un mínimo aumento de un bolívar para los trabajadores.

Lo que para aquel momento no pareció ser un triunfo de los trabajadores, al poco tiempo, dio sus frutos, pues obligó a las compañías a ir otorgando gradualmente, gran parte de las reclamaciones obreras planteadas con ocasión a la huelga. (CROES, 1973 p.90).

El referido conflicto, puso a prueba a la recién promulgada LOT 1936, por cuanto, fue la primera huelga que se presentara en el país bajo una normativa legal que la regulara.

### **El primer contrato colectivo de trabajo del sector petrolero**

A partir del momento de la promulgación de la LOT 1936, no hubo un avance acelerado en lo que respecta al derecho colectivo del trabajo, si bien se habían plasmado esos derechos en la nueva ley, el ámbito de aplicación de esa normativa moderna (sector industrial poco desarrollado), era muy reducido, a excepción del sector petrolero, que ya estaba constituido y fortalecido, incluso, ya había desplazado al sistema de producción agrícola que imperaba en Venezuela. Al respecto, LUCENA (1998), afirma:

Un mayor desarrollo de las instituciones y mecanismos de un sistema laboral, como son la organización de los actores, las negociaciones colectivas, la administración del trabajo, viene a hacerse visible una década más tarde, entendiendo que desde 1936 se mantiene un proceso de modernización institucional que es una base importante en donde se instala un sistema laboral. (p. 4)

Es así como en junio de 1946, a diez años de vigencia de la LOT 1936, se suscribe, en la sede de la Inspectoría del Trabajo de Maracaibo, el primer Contrato Colectivo de Trabajo en el sector petrolero (el término Contrato Colectivo de Trabajo se usó hasta la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, que pasó a denominarlo Convención Colectiva de Trabajo), con una vigencia de 18 meses, mediante un proceso de negociaciones con los representante de las compañías transnacionales donde se lograron ciertas condiciones mínimas para los trabajadores, y en el que jugó un papel importante la

Junta Revolucionaria de Gobierno que regía en ese tiempo, presidida por Rómulo Betancourt, que siempre estuvo estimulando y apoyando al movimiento obrero para el logro de un acuerdo sobre las condiciones de trabajo. En este sentido, MIRABAL (2017, p.52), señala:

*“el primer contrato colectivo petrolero en Venezuela costó sangre, sudor y lágrimas. Desde la espontaneidad de la fáctica huelga petrolera de Mene Grande, en el Estado Zulia, en julio de 1925 (no amparada en ley porque ésta no existía), fecha en que los trabajadores tuvieron su primer gran enfrentamiento contra las transnacionales petroleras con decenas de desaparecidos y asesinados; hasta la firma del primer contrato colectivo que se llevaría a cabo 21 años después (14 de junio de 1946).”.*

La negociación colectiva de trabajo en el sector petrolero venezolano, siempre ha sido la referencia para obtener reivindicaciones laborales, es el que ha servido de guía e inspiración para todos los trabajadores y sus organizaciones que los agrupan; de allí el motivo para resaltarla en este punto.

### **Breve lapso de reconocimiento de instituciones laborales**

De acuerdo a LUCENA (1998), el período que corre de 1945 a 1948, lo denomina Institucionalización de las relaciones de trabajo, por cuanto, que luego de largas luchas del movimiento sindical para ser reconocido, en este lapso se organizan un número considerable de sindicatos y se firman una cantidad importante de contratos colectivos (incluyendo el primer contrato colectivo del sector petrolero, el más importante y emblemático del país y al que hicimos referencia en el punto anterior), además se crea el Ministerio del Trabajo y existe una legislación laboral estable (LOT 1936), por lo tanto, estaban presente en el país las instituciones propias que caracterizan a un sistema de relaciones de trabajo.

Es una etapa de logros que avizoraban buenos tiempos para el movimiento obrero organizado que, no obstante, comienza con el golpe de Estado del 18 de octubre 1945, y la instalación de una Junta Revolucionaria de Gobierno presidida por Rómulo Betancourt, que ya para los primeros ocho meses de actividades de dicha junta, el número de organizaciones sindicales legalizadas habían duplicado la cifra existente para la fecha arriba indicada. CROES (1973).

También hay que destacar, que las normas de rango legal vigentes reguladoras del derecho colectivo de trabajo, lograron mayor fuerza al ser incorporadas al nivel constitucional con la promulgación de la Carta Magna del año 1947. A este respecto, destacamos lo señalado por GUERRERO (1999):

Si bien es cierto, la constitución del año 1936, es la que da inicio al proceso de constitucionalización del derecho del trabajo en Venezuela, por cuanto es en ella que por primera vez se consagran nuevas instituciones del derecho individual de trabajo, como: “el reposo semanal”, “las vacaciones anuales remuneradas”, “el régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de la empresa”. No obstante, este desarrollo es insuficiente porque no hace mención a otros derechos que conforman el derecho individual del trabajo, y nada señala sobre la negociación colectiva y otras instituciones del derecho colectivo de trabajo.

En el año 1947, entra en vigencia una nueva constitución que amplía la enumeración de los derechos que consagró en la del año 1936, especialmente resaltamos la incorporación de los derechos sindicales que ya había reconocido y regulado la Ley del Trabajo de 1936, tales como: El contrato colectivo de trabajo, en el cual podrá incluirse la cláusula sindical; la conciliación para resolver los conflictos entre patronos y trabajadores; el derecho a huelga, salvo en los servicios públicos que determine la ley, los derechos de asociación y sindicalización con fines lícitos. Estos derechos laborales incorporados en la constitución de 1947, fueron incluidos a través de normas con carácter programáticas, es decir, normas que establecen directrices de acción a ser desarrolladas por la ley.

### De nuevo un régimen dictatorial

El 24 de noviembre de 1948, es derrocado el Presidente Rómulo Gallegos, quien había sido electo democráticamente, este acontecimiento cierra una etapa de crecimiento en el plano de las relaciones de trabajo.

Bajo el contexto político de un régimen dictatorial, en el año 1953 se dicta una nueva Constitución en la que desaparecen todos los derechos laborales consagrados por la Constitución de 1947, perdiéndose así el gran avance que en materia legislativa laboral se había alcanzado en los años anteriores.

Este gobierno que se estableció en Venezuela hasta 1958, cambia todo el panorama de desarrollo de las organizaciones sindicales y la negociación colectiva de trabajo, por cuanto, la dictadura extendió la represión por todo el país y persiguió a los líderes sindicales, que a su vez, también asumían un rol político en procura de defender las libertades públicas. En este lapso, dado el contexto, la Junta Militar de Gobierno, presidida por el dictador Marcos Pérez Jiménez, en febrero de 1949, disuelve la CTV y posteriormente a un importante número de sindicatos petroleros (a raíz de una huelga que se suscitó en el sector, en mayo de 1950); mermaron las discusiones de los contratos colectivos, ya que el gobierno se encargó de crear organizaciones sindicales paralelas pro oficialista o afectas al gobierno que muy lejos estaban de defender los intereses de los trabajadores; y, muchos dirigentes sindicales y políticos fueron detenidos, asesinados o tuvieron que irse al exilio, quedando en Venezuela quienes pasaron a la clandestinidad.

### **Lapso de transición hacia la democracia**

Surge desde la caída del dictador Marcos Pérez Jiménez, el 23 de enero de 1958, el camino para asentar las bases democráticas en Venezuela. El transcurso de ese año se caracterizó por un ambiente de unidad en el país, lo cual, condujo a la unificación sindical y política que se materializó con la creación de una central única de trabajadores denominada Comité Sindical Unificado, integrado por representantes de todas las corrientes políticas e ideológicas que habían luchado contra la dictadura.

También se suscribieron acuerdos entre los actores políticos de la época en procura de lograr la estabilidad en el país, como es el caso del Pacto de Punto Fijo, que si bien fue un acuerdo entre Partidos Políticos, en su contenido también desarrollaron el tema de la libertad sindical.

Es menester destacar que los trabajadores representados a través del Comité Sindical Unificado y de los empleadores agrupados en Fedecámaras, suscriben lo que se denominó “Pacto de Avenimiento Obrero Patronal”, según VILLASMIL y CARBALLO (1998), significó “el primer acuerdo de cúpulas o en la cumbre, si bien bipartito, sobre condiciones de trabajo suscrito entre nosotros” (p.70). Este acuerdo, tenía como finalidad mantener la paz laboral, evitándose que cualquier acción reivindicativa pudiera pasar a ser factor de conflictividad y comprometer la estabilidad política que se buscaba en el país que iniciaba en ese tiempo una transición hacia la democracia.

En el ámbito legislativo, no podemos dejar de resaltar que con la firma del Decreto Ley Nro. 440 del 21 de noviembre de 1958, se crea un nuevo nivel de la negociación colectiva, que es la centralizada. El referido Decreto regula la contratación colectiva por rama de industria, al permitir la celebración de contratos colectivo de trabajo que establecerían las condiciones de empleo entre todos los trabajadores que pertenezcan a una misma actividad comercial o industrial, con el objeto de procurar uniformar las condiciones generales de trabajo. A diferencia del modo descentralizado ya existente, donde las condiciones de trabajo se negociaban por empresa.

### Etapa civilista

La democracia, entendida como un sistema político de convivencia con principios, valores, reconocimientos e instituciones para resolver los problemas de la conflictividad social, comienza a fortalecerse a partir de 1959, con la asunción de Rómulo Betancourt, como Presidente de la República, iniciándose un periodo en el que van a gobernar a Venezuela durante los próximos años, presidentes civiles que no provienen del estamento militar. Durante la década de los 60s y 70s del siglo pasado, no solo se logra un equilibrio político a través del ejercicio de gobiernos con principios democráticos, sino que el país comienza a experimentar un crecimiento económico que influye en el marco de las relaciones de trabajo. Al respecto, HERNANDEZ, GOIZUETA y LUCENA (1985), afirman:

No sería exacto señalar que el crecimiento del sindicalismo y de la cobertura de la contratación colectiva en Venezuela, se deba exclusivamente a la existencia, a partir de 1.958 de un clima político favorable. Existen condiciones económicas, caracterizadas por un sostenido ritmo de expansión, que influyeron grandemente en la importancia adquirida por el sindicalismo y, consecuentemente, la negociación colectiva, la cual por otra parte, ha reflejado en los últimos años, las consecuencias derivadas de los cambios negativos ocurridos en la economía. (p.124).

Es necesario destacar que en 1961 se promulga una nueva Constitución que retoma la orientación que seguía la Constitución de 1947, al consagrar derechos laborales en normas programáticas, como por ejemplo: el favorecimiento de las relaciones colectivas de trabajo, la regulación de la negociación colectiva, de la solución pacífica de los conflictos y de las organizaciones sindicales. Dejando a la Ley el desarrollo de estos principios.

Se constitucionaliza nuevamente el derecho a la negociación colectiva de trabajo y con el crecimiento económico del país aunado al establecimiento de la democracia, las organizaciones sindicales comienzan a crecer en número, pudiendo ejercer su acción natural reivindicativa a través de la discusión de contratos colectivos de trabajo, a los cuales las empresas accedían por cuanto los factores políticos y económicos así lo permitían. Durante este lapso se asienta en el país un sistema de relaciones laborales en la cual, la negociación colectiva, jugará un papel fundamental.

Sin embargo, para el año de 1980, el fenómeno de la inflación aparece en la economía venezolana, afectando el poder adquisitivo del trabajador, lo que trajo crisis y conflictos. En este punto sucede lo que se denominó la “ruptura del círculo virtuoso”, que se explica de la siguiente manera: La remuneración recibida por el trabajador como contra prestación a sus servicios, era suficiente para cubrir sus necesidades en un momento en que los procesos productivos de las empresas fueron modernizados, lo que trajo consigo mayor productividad y mejoras salariales a través de contratos colectivos que se suscribían; al aparecer el fenómeno económico “inflación”, el salario que recibía el trabajador por su labor, ya no le era suficiente para su sustento (se rompe el círculo virtuoso).

Esto generó alta conflictividad no solo en el plano laboral, sino también en lo político-social, presentándose los gravísimos acontecimientos por todos conocidos del 27 y 28 de febrero de 1989 (saqueos); 4 de febrero y 27 de noviembre de 1992 (golpes de Estado). Cabe destacar que igualmente se presentaron actividades huelgarias que no tenían relación con condiciones de trabajo, como el paro general de 1989, convocado contra la política económica del presidente Carlos Andrés Pérez, totalmente al margen de la regulación legal laboral vigente en ese tiempo.

En la década de los 90s, la conflictividad laboral se mantiene en el sector público, exigiendo sus trabajadores Convenios Colectivos de Trabajo, nuevo término acogido por la LOT 1990, para referirse al Contrato Colectivo de Trabajo.

Es en esta ley, en su artículo 8, donde expresamente se le reconocen a los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales y municipales, el derecho a la negociación colectiva y a la huelga. No obstante, ya desde 1975 existían instructivos que regulaban los procesos de negociación colectiva en el sector público, cuyo resultado era lo que denominaban Actas-Convenios.

## Evolución de la negociación colectiva de trabajo en Venezuela

Dentro de este orden de ideas, se puede hacer referencia a un conflicto emblemático en la administración pública de aquel tiempo, y es el caso presentado en 1993, por los trabajadores tribunalicios, cuando la administración de justicia siendo un servicio público esencial, los trabajadores tribunalicios, exigiendo la negociación de condiciones de trabajo y dada las tácticas dilatorias que el gobierno ejecutaba para retardarla, paralizaron sus actividades. En esa oportunidad el Estado tuvo que ejercer medidas de coacción y ordenó por vía de decreto la reanudación de faenas y el sometimiento del conflicto a arbitraje, poniéndose en duda la legitimidad del derecho a huelga de los funcionarios públicos. Finalmente, el 8 de diciembre de 1993, se publica en Gaceta Oficial el Laudo Arbitral contentivo de las normas que van a regir las condiciones de empleo entre la Judicatura (hoy dirigida por la Dirección Ejecutiva de la Magistratura) y sus trabajadores. Nace de esta manera el primer Convenio Colectivo de Trabajo de los trabajadores Tribunalicios, pero, posteriormente hubo una situación problemática para su ejecución o cumplimiento.

Es importante resaltar en esta etapa que, el 19 de junio de 1997, entra en vigencia la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 (LOT 1997), que reforma parcialmente la LOT 1990, la cual, por primera vez, es producto de un proceso de diálogo entre los interlocutores sociales que se instauró en el seno de lo que se denominó “comisión Tripartita” que tuvo como principal objetivo la reforma del régimen de prestaciones sociales, que se cumplió al ser eliminado su cálculo retroactivo.

Ese cuerpo normativo estuvo caracterizado por un contenido de normas flexibilizadoras, tal es el caso de la incorporación de una nueva especie de negociación colectiva denominada “in peius”, esta norma le otorgaba la posibilidad al patrono que cuando circunstancias económicas pongan en peligro la estabilidad o existencia de la misma empresa, éste podía proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones de las condiciones de trabajo e iniciar así un procedimiento de negociación en desmejora de las condiciones ya existentes; todo ello, de acuerdo a HERNANDEZ (1991), “...significaba una ruptura del concepto de intangibilidad de la convención colectiva, ya que supone que durante la vigencia de la misma se abra un nuevo proceso de negociación...”.(p.25)

Esta Ley, no obstante estar basada en normas flexibles, tuvo vigente hasta el año 2012, bastante avanzando el periodo bolivariano que analizaremos a continuación, que se

caracterizó por el establecimiento de una política laboral rígida en el ámbito de las relaciones de trabajo.

## **Período bolivariano**

En diciembre de 1998, es electo Presidente de la República Hugo Chávez Frías, comienza de esta manera el período que hemos denominado “bolivariano”. Dando cumplimiento a su promesa electoral, Chávez convoca a una asamblea Constituyente y en 1999, se promulga la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).

El referido texto constitucional, mantiene su estilo de creación de normas programáticas para ser desarrolladas por la ley, ampliando el derecho sindical, y por ende, el de la negociación colectiva, al incorporar al máximo nivel de nuestro ordenamiento jurídico el concepto libertad sindical y establecer el principio de alternabilidad de los directivos sindicales a través del sufragio universal, directo y secreto; no obstante, le concede competencia al Poder Electoral para organizar las elecciones de los sindicatos y gremios, lo cual implica una limitación a su autonomía organizativa.

También concede a los trabajadores del sector público la posibilidad de negociar convenciones colectivas de trabajo y ejercer la huelga (de acuerdo a los requisitos y condiciones que establezca la ley), otorgando la titularidad de estos derechos a los propios trabajadores. Según lo señalado anteriormente, se suman más contenidos a las instituciones del derecho colectivo del trabajo en el ámbito constitucional; sin embargo, como veremos más adelante, el desarrollo de estas garantías constitucionales por la ley, no fue posible, dada la creación de un conjunto de normas rígidas en el plano laboral, la implementación de malas políticas públicas y programas de ajustes económicos sin éxito, además de otros elementos de índole político e ideológico, que mermaron considerablemente su efectiva aplicación.

Para el año 2000, la CTV era la central de trabajadores con mayor representatividad; no obstante, a decir de KETA (2019), Chávez no la reconocía, lo cual se evidenció desde el momento que comenzó a fijar los salarios mínimos, sin consulta de la representación de los trabajadores, tal como lo exigía el artículo 138 LOT 1997, comenzando a mostrarse el excesivo intervencionismo Estatal y la ruptura del diálogo social que iba a caracterizar el lapso que estudiamos.

## Evolución de la negociación colectiva de trabajo en Venezuela

Este período que se analiza, es contrario en lo político y económico a la etapa civilista, ya que se inspira en los principios de lo que Chávez denominó “Socialismo del Siglo XXI”, trayendo consigo una visión diferente en esas áreas y que por supuesto, ha impactado en todo el desarrollo de las relaciones de trabajo en Venezuela. Son tiempos muy turbulentos con acontecimientos que marcan historia en nuestro país, como el paro nacional de diciembre de 2002, que se extendió hasta febrero 2003, convocado por distintos sectores que se agruparon en lo que se denominó la coordinadora democrática.

El Presidente Chávez, luego de la huelga de carácter político antes señalada, toma una serie de medidas que van a afectar a toda la comunidad industrial, y las cuales anunciaban el comienzo de la crisis económica más grande que ha golpeado al país. Como ejemplo podemos citar el control del régimen cambiario implementado en febrero de 2003, que a decir de LUCENA (2020) “...se utilizó como entramado e instrumento de control, de premios y castigos, así como de aprovechamiento de comisiones.” (p.15); esta medida impactó con su extensión en el tiempo (fue levantado en el año 2019) a la negociación colectiva de trabajo, toda vez que, al limitar el acceso a divisas, la creación de un mercado paralelo para obtenerlas y la constante devaluación de la moneda, dificultó a las empresas su funcionamiento productivo y limitó la realización de inversiones, creando elementos de distracción que condujo a los patronos a desatender las convenciones colectivas de trabajo.

Dentro del marco de medidas implementadas por Chávez, tenemos que a partir del año 2005 se inicia un agresivo proceso de expropiación de empresas tanto del sector manufacturero como del agrícola, sin llenar los extremos legales correspondientes, es decir, sin procedimiento legal ni indemnizaciones, fueron vulgares confiscaciones. Esto condujo al gobierno a pasar de una política de privatización de empresas del Estado que se dio en el país en la década de los 90s, (cuando actividades realizadas por el Estado se iban a sujetar a las normas del derecho privado), hacia una política de estatización de compañías del sector privado.

De esta manera se debilitaba el derecho a la propiedad privada en Venezuela y con ello la posibilidad de inversiones extranjeras que pudieran generar nuevos empleos en el país. Podemos afirmar que la nacionalización de sectores de la economía en el ámbito de la negociación colectiva trajo sus efectos, por cuanto, han de someterse sus trabajadores a las rigurosas normas que rigen la materia para el sector público.

En el plano legislativo, el 30 de abril de 2012, el Presidente Hugo Chávez promulgó la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012), “que no fue el producto de debate parlamentario alguno, sino que se aprobó mediante Ley Habilitante, como Decreto Presidencial con rango y fuerza de Ley Orgánica”, (KETA, 2019 p.8). Esta ley aumenta el fuerte intervencionismo de Estado, ideologiza su contenido y limita la actividad sindical.

Tenemos que la LOTTT 2012, ratifica la intervención del Consejo Nacional Electoral en las elecciones sindicales (lo que retrasa la renovación de sus autoridades), incorpora lo que se denomina “mora electoral”, (juntas directivas con periodo vencido, no pueden ser parte de la negociación colectiva ni administrar convenios colectivos de trabajo), mantiene su estricto control sobre los procedimientos de la negociación colectiva, tanto normativa como conflictiva y establece funciones y atribuciones a los sindicatos que no están acorde a su naturaleza, tal es el caso del artículo 365 de la LOTTT 2012, que señala como objeto de los sindicatos, “el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional”, y, en el artículo 367 numeral 3, que indica como atribución, “Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo.”.

## **Continuación del bolivarianismo y caída definitiva de la Negociación Colectiva de Trabajo**

Con el fallecimiento de Hugo Chávez Frías en marzo de 2013, Nicolás Maduro, fue proclamado Presidente de la República luego de las elecciones de abril de 2013, dando continuidad al proyecto político, económico y social iniciado por el Presidente Chávez. Por su condición de líder sindical, se esperaba que Maduro pudiera desarrollar una mejor política laboral en beneficio de los trabajadores; sin embargo, no fue así, lo cual comentaremos a continuación.

Durante el gobierno de Maduro, se incrementaron las violaciones a la libertad sindical, por la aplicación de las normas incorporadas en la LOTTT 2012 referidas a la mora electoral, en concatenación con las que obligan a las organizaciones sindicales a notificar la

convocatoria de sus elecciones al Poder Electoral, que han significado obstáculos a la negociación colectiva de trabajo y a la libertad sindical en general.

La situación llega al punto que, en marzo de 2018, fue designada por el Consejo de Administración de la OIT, una Comisión de Encuesta para examinar la queja presentada en junio de 2015, por 33 delegados empleadores en la Conferencia Internacional del Trabajo, sobre violación, por parte del gobierno venezolano, al Convenio nro. 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, Convenio nro. 85 sobre libertad sindical y derecho de sindicación, y el Convenio nro. 144 sobre la consulta tripartita. La Comisión de Encuesta, una vez concluido el procedimiento respectivo, produjo un informe que recomendaría:

La eliminación de la figura de la mora electoral y la reforma de las normas y procedimientos de elecciones sindicales, de manera que la intervención del CNE sea verdaderamente facultativa, no suponga un mecanismo de injerencia en la vida de las organizaciones, se garantice la preeminencia de la autonomía sindical en los procesos electorales y se eviten dilaciones en el ejercicio de los derechos y acciones de las organizaciones de empleadores y trabajadores. (INFORME COMISIÓN DE ENCUESTA, 2019, p.230)

Asimismo, recomienda la comisión en su informe:

La institucionalización del diálogo y la consulta de manera que cubra las cuestiones previstas en todos los Convenios ratificados de la OIT o relacionadas con su aplicación. En este sentido, la Comisión recomienda que se someta a la consulta tripartita la revisión de las leyes y normas que desarrollan los convenios, como el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que planteen problemas de compatibilidad con los mismos a la luz de las conclusiones de la Comisión y de los comentarios de los órganos de control de la OIT. (INFORME COMISIÓN DE ENCUESTA, 2019, p.231)

A la presente fecha, el gobierno venezolano no ha acogido las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, a pesar de haberse establecido el 1 de septiembre de 2020, como fecha de inicio para su acatamiento. No obstante a las limitaciones legales que desde la LOTTT 2012, impiden el libre desenvolvimiento de la negociación colectiva de trabajo, que fueron constatadas por la OIT, tenemos que la aplicación de una política económica

desafortunada basada en el control de precio y la emisión irresponsable de dinero inorgánico, desencadenó una escasez sin precedente de todo tipo de productos en el país y una desastrosa y prolongada hiperinflación que ha causado estragos en el poder adquisitivo de los trabajadores, viéndose el movimiento sindical obstaculizado para lograr sus objetivos reivindicativos, principalmente los económico – sociales.

Otra política económica nefasta aplicada por el gobierno de Maduro, fue el llamado “Programa de Recuperación, Crecimiento y Prosperidad Económica de la República Bolivariana de Venezuela”, anunciado en agosto de 2018, que implicó: Otra reconversión monetaria mediante la cual se le eliminó cinco ceros al bolívar “fuerte”; el incremento del salario mínimo de Bs. 5,00 a Bs. 1.800,00 y; la puesta en vigencia de la circular Nro. 2.792, de fecha 11 de octubre de 2018, suscrita por el Ministro del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, denominada “Lineamientos para ser implementados en la negociación colectiva de trabajo en el marco programa de recuperación, crecimiento y prosperidad económica de la República Bolivariana de Venezuela”.

La referida circular o memorándum, dirigido a todas las dependencias del ministerio, deja sin efecto las escalas o tabuladores salariales establecidas en las convenciones colectivas de trabajo suscritas antes de la aplicación del mencionado programa, es decir, todas las negociaciones debían iniciar tomando como base el nuevo salario mínimo mensual, violentándose así de manera flagrante el principio de progresividad de los derechos de los trabajadores. Siendo más dramática la situación en el sector público, en el que estos lineamientos sirvieron de base para la posterior implementación del instructivo de la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE) de marzo de 2022, que aplanó los ingresos de los funcionarios públicos al desconocer los tabuladores vigentes, disminuyó los montos de las bonificaciones, recortó primas, etc.

En fin, ese instructivo desmejora las convenciones colectivas existentes y deja sin efectos las conquistas laborales alcanzadas por las organizaciones sindicales de ese sector durante largos años de lucha. De esta manera, es desconocida por el gobierno la negociación colectiva de trabajo del sector público en Venezuela.

Desde el año 2020, otros acontecimientos llegaron a impactar el plano económico laboral del país: a) La Pandemia del COVID-19, en las empresas que lograron mantenerse abiertas, hizo que el trabajador pasara de prestar sus servicios de manera presencial en la sede de la organización, a realizarlo virtualmente desde su hogar a través de la utilización

de herramientas tecnológicas (teletrabajo), lo que implica un cambio radical en su forma tradicional de laborar, no prevista en la ya obsoleta LOTTT 2012. b) Una nueva reconversión monetaria que le eliminó seis ceros al Bolívar “Soberano”, reduciéndose así el capital de las empresas prácticamente a nada, al igual que las prestaciones sociales de los trabajadores. c) La dolarización de facto de la economía venezolana producto de la implementación de las erradas políticas económicas, ha pulverizado el salario en bolívares y dificulta la negociación colectiva por cuanto los patronos no se quieren comprometer en divisas en virtud de la inestabilidad económica y dado que el dólar no es la moneda de circulación nacional de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico. Esto ha traído como consecuencia la congelación de los convenios colectivos en el sector privado o la prórroga de las cláusulas económicas, a través del mecanismo de negociación “in peius”, establecida en el artículo 148 de la LOTTT 2012.

Lamentablemente, los efectos de los últimos factores que han repercutido en el sistema de relaciones de trabajo, siguen presente en Venezuela para mayor pesar de la comunidad obrero – patronal del país.

### Conclusión

Se puede afirmar que la negociación colectiva de trabajo, se fortaleció y desarrolló durante el periodo civilista, y se basó fundamentalmente en la estabilidad política originada por el asentamiento de gobiernos democráticos y el crecimiento económico sustentado en la renta petrolera, que facilitó la armonía entre los actores sociales, pudiendo el movimiento obrero como organización libre, utilizar este mecanismo constitucional de acción en favor de los trabajadores. No obstante que, durante el lapso anteriormente mencionado, se presentaron crisis económicas y sociales, esta herramienta siguió siendo usada por las organizaciones sindicales para procurar acuerdos en el ámbito laboral, ya que siempre prevaleció el respeto hacia la institución.

En la actualidad, la crisis económica que azota al país y la política represiva del gobierno, que ataca a cualquier organización con principios democráticos, como lo pueden ser los sindicatos; que no respeta libertades públicas (derecho a protestar, expresión y pensamiento) y que administra las políticas laborales bajo un marco legal desactualizado e intervencionista que no se adapta al contexto económico social actual del país, ha hecho que la negociación colectiva de trabajo desaparezca del sector público y se haya reducido a su mínima expresión en el sector privado. Quedando de esta manera vulnerada la libertad

sindical y consecucionalmente, limitada la posibilidad de los trabajadores de luchar por sus mejoras en las condiciones de trabajo.

Más allá de los desafíos que pueda tener el sindicalismo frente a los nueva tiempos de la informática e innovación tecnológica que han originado el crecimiento de nuevos sectores económicos y la incorporación de otras formas de empleos, entre otros retos; los sindicatos deben, primeramente, volver a sus luchas políticas en unidad que le permitan su subsistencia, para luego retomar su acción natural reivindicativa a fin de recuperar el analizado mecanismo de acción sindical.

En un país donde no exista democracia, no habrá negociación colectiva de trabajo.

## **Referencias**

Alfonso-Guzmán, Rafael (2004). Nueva didáctica del derecho del trabajo. Décima tercera edición. Editorial Melvin, C.A. Caracas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria 5.453, Marzo 24, 2000.

Croes, Hemmy (1973). El movimiento obrero venezolano (elementos para su historia). Ediciones movimiento obrero. Caracas.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (Extraordinaria), 6.076, mayo 07, 2012.

Godío, Julio. (1980). El movimiento obrero venezolano 1850-1944. Editorial Ateneo de Caracas. Venezuela.

Guerrero, Mónica (1998). Evolución del constitucional del derecho del trabajo en Venezuela. Artículo sin publicar.

Hernández, Oscar., Goizueta, Napoleón., Lucena, Héctor. (1985). Papel del sindicalismo venezolano ante la crisis económica. Revista de Trabajo Nro. 6. Venezuela.

Hernández, Oscar (1991). Flexibilización y Rigidez en la Ley Orgánica del Trabajo. XVII jornadas J.M. Domínguez Escobar. Barquisimeto. Venezuela.

## Evolución de la negociación colectiva de trabajo en Venezuela

- Keta, Stephany (2019). Declive del movimiento sindical venezolano (1999-2019). Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/342282568>
- Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial Nro. 5.152, Extraordinario del 19 de junio de 1997.
- Lucena, Héctor (1998). Las relaciones laborales en Venezuela. El Movimiento Obrero Petrolero. Proceso de formación y desarrollo. Tercera Edición. Editora El Centauro. Caracas Venezuela.
- (1998). Relaciones de trabajo en Venezuela: Tradición y modernidad. Jornadas Internacionales "Diálogo Social y Desarrollo". Ediciones del Ministerio del Trabajo. Caracas.
- (2020). Desindustrialización y relaciones de trabajo. Políticas para desindustrializar: efectos y reacciones de los actores socio laborales. Compendium, núm. 44, 2020. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, Venezuela. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88064965003>
- Mirabal, Iván (2017) La negociación colectiva en Venezuela bajo una profunda crisis normativa y jurisprudencial. Gaceta Laboral, Vol. 23, núm. 1, 2017, pp 48-76. Universidad del Zulia.
- Oficina Internacional del Trabajo (2018) Libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta Edición. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. Comisión de Encuesta. (2019). Por la reconciliación nacional y la justicia social en la República Bolivariana de Venezuela. Ginebra: Disponible: [https://www.ilo.org/global/WCMS\\_722037/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/WCMS_722037/lang--es/index.htm).
- Urquijo, José (2000). El Movimiento Obrero de Venezuela. Publicaciones UCAB. Caracas. Venezuela.
- Villasmil, Humberto., Carballo, César (1998). Diálogo social y concertación social en Venezuela. Centauro Editores. Caracas. Venezuela.

## Capítulo X

# Consideraciones introductorias sobre la negociación colectiva y el derecho colectivo del trabajo

Diony Alvarado

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

<https://orcid.org/0000-0003-2046-4331>

### Introducción

La Negociación Colectiva de Trabajo representa una institución fundamental del Derecho Colectivo de Trabajo, que a su vez constituye una de las dos grandes ramas que conforman el Derecho del Trabajo. Se trata de una relación que trasciende el género a la especie, ya que constituye un órgano vital para la existencia misma del derecho social laboral, vinculado a los grupos o sujetos colectivos del trabajo.

Como fuente del derecho positivo, la Convención Colectiva de Trabajo convierte a la clase trabajadora en legisladora de su propio quehacer laboral, un derecho conquistado libremente por su voluntad reivindicativa, en pro de la justicia social. En este sentido, versa sobre el reconocimiento de que el trabajo es la fuente de la riqueza, pero actuando conjuntamente con otros factores y actores que lo organizan, dirigen y potencian, para satisfacer de manera eficiente las necesidades sociales, en el contexto de un mercado económico cada vez más complejo, exigente, competitivo y plural.

Comprendiendo esa importancia, se aborda primeramente un cuerpo de conceptualizaciones en torno a la Negociación Colectiva de Trabajo; a la Convención

## **Consideraciones introductorias sobre la negociación colectiva y el derecho colectivo del trabajo**

Colectiva de Trabajo; a los Conflictos Colectivos de Trabajo; y al Derecho Colectivo de Trabajo. Luego se procede a describir las ramas que componen el Derecho del Trabajo; el carácter triangular del Derecho Colectivo de Trabajo; y los tipos y modelos de Relaciones Colectivas de Trabajo. Posteriormente se analiza la evolución histórica del Derecho Colectivo de Trabajo; y se señalan los caracteres del Derecho Colectivo del Trabajo; para finalmente presentar una reflexión final a modo de conclusión.

### **Nociones conceptuales en torno a la negociación colectiva**

Como punto preliminar, es necesario abordar las definiciones básicas en torno al tema a desarrollar, que en este caso serían la Negociación Colectiva de Trabajo; la Convención Colectiva de Trabajo; el Derecho Colectivo de Trabajo; y los Conflictos Colectivos de Trabajo. En ese sentido existen múltiples definiciones de dichas figuras, propuestas a lo largo de la historia por diversos doctrinarios en materia laboral; o plasmadas en distintos instrumentos normativos internacionales. Pero sólo abordaremos algunas de ellas a modo ilustrativo, que poseen una estructura común que facilita la comprensión de dichas instituciones, bajo un mismo hilo conductor.

La negociación colectiva es una de las tres instituciones pilares del Derecho Colectivo de Trabajo; junto con la Libertad Sindical y los Conflictos Colectivos del Trabajo. La misma representa el proceso dirigido a producir una Convención Colectiva de Trabajo, que constituye el instrumento normativo laboral, construido y acordado autónomamente entre los sujetos colectivos del trabajo (sindicatos y patronos), para regular en un espacio y tiempo determinado, las condiciones de trabajo y obligaciones entre las partes, además de otras materias relativas a la prestación de los servicios laborales.

En su sentido más amplio, conforme al artículo 2 del Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, la Negociación Colectiva comprendería:

Todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo; o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

Dicho Convenio 154 de la OIT, de carácter técnico y que data de 1981, no se encuentra actualmente ratificado por Venezuela. Sin embargo, el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que sí se encuentra ratificado por Venezuela, y que pertenece a los llamados “convenios fundamentales de la OIT”, establece en su artículo 4, que:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, **el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.**

En ese orden de ideas, para ofrecer una definición en un sentido más restringido, se podría definir brevemente la Negociación Colectiva de Trabajo, como: *“El proceso de negociación formalmente establecido por la legislación laboral, a los fines de que los sujetos colectivos del trabajo discutan y acuerden de manera libre y voluntaria, una Convención Colectiva de Trabajo”*. Para evitar confusiones, es necesario señalar que la Convención Colectiva de Trabajo, recibía anteriormente la denominación de Contrato Colectivo de Trabajo. Pero dicha calificación contractual de la convención, se abandonó en el derecho positivo venezolano, con el propósito de alejarse doctrinariamente de la teoría de los contratos, ya que la Convención Colectiva de Trabajo posee características propias de las leyes laborales, que son generales y abstractas, es decir, trasciende los derechos y obligaciones que suscriben voluntariamente las partes en un contrato, afectando a terceros que no lo suscribieron.

Como fuente del Derecho del Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo consagra un marco regulatorio general y abstracto dentro de los límites de su propio ámbito de aplicación, con un carácter preferente respecto a los contratos individuales de trabajo; e incluso frente a la propia ley sustantiva del trabajo, cuando establece condiciones más favorables para el trabajador, en razón del principio de la norma más favorable. Se trata entonces de una característica singular de la Convención Colectiva de Trabajo, que le otorga a los sujetos colectivos del trabajo prácticamente la condición de legisladores en materia laboral, en su particular espacio de validez espacial y temporal. Tal potestad normativa, nace como una conquista de la clase trabajadora, en el marco de las contradicciones naturales de los actores en el proceso productivo. Y es que en esas

## Consideraciones introductorias sobre la negociación colectiva y el derecho colectivo del trabajo

relaciones colectivas derivadas del hecho social trabajo, ocurren momentos de cooperación pero también de conflictividad, siendo estos últimos orientados por el poder público, hacia la autocomposición de las partes en conflicto, en la búsqueda de la paz laboral que requiere la sociedad; pero sin menoscabar la libertad inalienable de los trabajadores para luchar por sus derechos e intereses:

Cuando se habla de relaciones colectivas y negociación colectiva, se hace patente la voluntad de amparar el acercamiento y acuerdo, ya de carácter permanente o transitorio, sobre todas las cuestiones atinentes a la prestación de los servicios o sobre cuestiones determinadas, entre la empresa y los trabajadores (...). El propósito del poder público de estimular y favorecer el necesario arreglo entre los factores de la producción (Caldera, 1984: 603).

Para Rafael Caldera (1984), la Convención Colectiva de Trabajo representa una norma de regulación colectiva de aspectos laborales, surgida de un acuerdo formalizado por las partes en las relaciones colectivas de trabajo. Dicho lo anterior, se puede definir la Convención Colectiva de Trabajo, como:

*“el cuerpo de normas laborales acordadas autónomamente por los sujetos colectivos del trabajo, mediante el proceso de negociación establecido en la legislación laboral, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo, y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”.*

La Convención Colectiva de Trabajo, entonces representa el producto de una de las principales instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, que Mario de la Cueva (1954) definió como:

*“el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos, e intervenir en el estudio de los problemas laborales; en la creación de nuevas normas de trabajo, y en la conquista de mejores condiciones en la prestación de los servicios”.*

El poder que poseen las organizaciones de trabajadores, para impulsar la conquista de sus metas reivindicativas en el proceso de negociación, se expresa en la institución de los Conflictos Colectivos de Trabajo, en donde se pueden plantear conflictos laborales que

presionen en ese sentido. Para Mario de la Cueva (1954), representan “*las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación o cumplimiento de las relaciones individuales y colectivas de trabajo*”.

## Distinciones en las ramas del derecho del trabajo

Existen diversas distinciones en el Derecho del Trabajo con respecto a su ámbito individual y colectivo; siendo la más evidente, el producto jurídico de la negociación individual (Contrato de Trabajo) y de la negociación colectiva (Convención Colectiva de Trabajo), dentro del marco de las relaciones laborales.

En este sentido, se puede señalar a groso modo, que entre el Contrato de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo, existen diferencias conceptuales; en los sujetos intervinientes; en la finalidad perseguida; en la duración de cada instrumento, y en la formalidad requerida para su validez. A los efectos de ilustrar tales distinciones, en el siguiente cuadro comparativo se pueden observar las mencionadas diferencias:

Categoría	Contrato Individual del Trabajo	Convención Colectiva de Trabajo
<b>Conceptual</b>	Convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico en el ámbito laboral.	Cuerpo de normas laborales acordadas por los sujetos colectivos del trabajo, mediante el proceso de negociación establecido en la legislación laboral, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo, y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.
<b>Sujetos</b>	Trabajador-Patrono	Sindicato-Patrono o Gremio Patronal
<b>Finalidad</b>	Regular las condiciones de trabajo de un trabajador en la prestación de su servicio personal.	Regular las condiciones de trabajo de un colectivo de trabajadores dentro de su campo de validez espacial y temporal.
<b>Duración</b>	1 año	2 a 3 años.
<b>Conflictos</b>	Resolución por la vía Jurisdiccional o ante la Administración del Trabajo.	Autónoma mediante el Conflicto Colectivo de Trabajo, que puede paralizar o afectar las actividades laborales por medio de la huelga.
<b>Formalidad</b>	Se debe celebrar preferentemente por escrito. Pero el contrato verbal goza de la misma validez, porque se trata de un “contrato realidad”.	Requiere el cumplimiento de las formalidades establecidas en la ley para su vigencia, como la homologación.

## Consideraciones introductorias sobre la negociación colectiva y el derecho colectivo del trabajo

Entonces ambos instrumentos jurídicos sobre condiciones de trabajo, autónomamente asumidos por las partes, pertenecen a dos esferas distintas pese a la naturaleza laboral que comparten. En ese sentido, el Derecho del Trabajo se bifurca en dos grandes ramas dependiendo del tipo de relación laboral que regula.

En el caso de la relación individual de trabajo, su regulación corresponde al Derecho Individual del Trabajo; y en el caso de la relación colectiva de trabajo, su regulación corresponde al Derecho Colectivo de Trabajo. En el siguiente cuadro se puede observar tal división, acompañado de algunas de las instituciones que la componen:

Derecho individual del trabajo		Relación individual de trabajo	Contrato Individual de trabajo
<b>Derecho del Trabajo</b>	<b>Derecho colectivo de trabajo</b>	Libertad Sindical (Organizaciones Sindicales)	Sindicatos Federaciones Confederaciones
		Conflictos Colectivos de Trabajo	Mediación-Huelga-Arbitraje
		Negociación Colectiva de Trabajo	Convención colectiva de trabajo Nivel Empresa o descentralizada Nivel por Rama de Actividad o centralizada Acuerdos Colectivos de Trabajo (Coaliciones de Trabajadores)

### Carácter triangular del Derecho Colectivo del Trabajo

Tal como se observó en el punto anterior, el Derecho Colectivo del Trabajo comporta tres grandes “pilares” o instituciones fundamentales, que son:

- 1) Libertad Sindical: representada por el derecho de la clase trabajadora a constituir de manera autónoma organizaciones sindicales, para actuar libremente en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados.
- 2) Negociación Colectiva: representada por el derecho de la clase trabajadora a discutir y acordar colectivamente con el patrono o grupos de patronos, mejores condiciones de trabajo a través de una Convención Colectiva de Trabajo o Acuerdos Colectivos de Trabajo (Coaliciones).

- 3) Conflictos Colectivos de Trabajo: representada por el derecho de la clase trabajadora a presionar al patrono o grupos de patronos, mediante acciones colectivas directas como la huelga, a los efectos de conquistar mejores condiciones de trabajo; reconocer derechos para los trabajadores; u oponerse a medidas que afecten sus intereses.

Es por ello que se dice que el Derecho Colectivo de Trabajo, posee una estructura constitutiva de carácter “triangular”, donde los tres “pilares fundamentales” metafóricamente hablando, serían equivalente a “*las patas de una mesa, que permite que se sostenga*” (Goizueta, 2010). Esta consideración obedece a que los tres pilares son interdependientes entre sí, y la existencia de uno presupone la existencia de los otros dos, ya que la ausencia de alguno, supondría la imposibilidad de la plena vigencia del Derecho Colectivo del Trabajo.

Y esa interdependencia se refleja en el hecho, de que no existirían sindicatos que pudieran negociar colectivamente con el patrono mejores condiciones de trabajo, si no existiera previamente la libertad para que los trabajadores se organizaran en torno a esos sindicatos, sin interferencia del patrono o del Estado. Pero aun estando organizados en sindicatos, sin el poder del conflicto que les permita presionar al patrono, sería ilusoria una negociación en igualdad con el poder económico que el patrono representa.

En la contradicción Capital-Trabajo, pueden existir momentos de cooperación entre las partes, es decir, entre trabajadores y patronos. Pero también momentos de conflicto, donde se manifiesten los intereses contrapuestos de esa contradicción; entre quien aporta el dinero y quien aporta el trabajo. El patrono procurará minimizar los costos de la compra de la fuerza de trabajo, para obtener mayores beneficios; y los trabajadores procurarán maximizar su remuneración, como contraprestación a la venta de su fuerza de trabajo. En este sentido, la forma de compensar el poder económico del patrono, que aporta el capital, está en el poder de la acción colectiva de los trabajadores, que aportan el trabajo, para lograr un punto de equilibrio. De este modo las partes se sientan a discutir y negociar según sus intereses, un conjunto de pautas o normas que regulen su relación productiva-laboral; pero con un poder detrás que le sirve de respaldo, y que dificulta que una pueda dominar o someter a la otra.

El referido punto de equilibrio en procura de la igualdad negocial de las partes, es esencial para acometer el proceso de Negociación Colectiva de Trabajo, donde las

## Consideraciones introductorias sobre la negociación colectiva y el derecho colectivo del trabajo

organizaciones sindicales en ejercicio de su Libertad Sindical, pueden actuar en acción directa contra el patrono, mediante los Conflictos Colectivos de Trabajo, configurando de este modo la estructura básica de la mencionada triangularidad, que caracteriza al Derecho Colectivo de Trabajo. Estas consideraciones permiten, a los efectos doctrinarios, construir tipologías y modelos de Relaciones Colectivas de Trabajo.

### Tipos y modelos de relaciones colectivas de trabajo

Las Relaciones Colectivas de Trabajo responden a la naturaleza colectiva de los sujetos intervinientes (sindicatos-patronos); en contraste con la relación individual de trabajo, que atañe al individuo bajo un contrato de trabajo. Tal distinción permite elaborar una tipología atendiendo al origen de las normas que regulan esas relaciones; y también modelos de relaciones, en base a la existencia de los pilares constitutivos del Derecho Colectivo de Trabajo. En este sentido, atendiendo al origen de las normas que regulan esas relaciones, los tipos de Relaciones Colectivas de Trabajo pueden ser:

- 1) Relaciones Colectivas Autonomistas: que serían aquellas que se desarrollan bajo un marco normativo acordado libremente por los sujetos colectivos de trabajo, con poca o nula intervención estatal, ya que los sujetos gozan de una amplia autonomía y poder negocial, para establecer sus propias normas sin intervención de terceros.

Estas relaciones autonomistas se producen regularmente, en países con poderosas organizaciones sindicales por rama de actividad, y de segundo o tercer grado (Federaciones o Confederaciones), que negocian a gran escala con las organizaciones patronales las condiciones de trabajo; otorgándose las partes autónomamente, su propio marco normativo como fuente del Derecho del Trabajo. En los países europeos escandinavos resulta común ver este tipo de relaciones colectivas de trabajo; aunque a nivel latinoamericano se puede citar como ejemplo a Uruguay; un país que posee una amplia regulación laboral derivada de la negociación colectiva centralizada o por rama de actividad.

- 1) Relaciones Colectivas Heterónomas: que serían aquellas que se desarrollan en un marco normativo de origen externo a las partes, establecido unilateralmente por el Estado, y que debe ser acatado por los sujetos colectivos de trabajo en sus relaciones y condiciones de trabajo, pese a provenir de un actor diferente a ellos.

En estas relaciones heterónomas, el papel protagónico es del Estado, quien establece la normativa por la cual han de regirse los sujetos colectivos del trabajo, mediante leyes sustantivas del trabajo, reglamentos, decretos y resoluciones. Por ello es común ver este tipo de relaciones colectivas, en países con débiles organizaciones sindicales, en su mayoría a nivel de empresa, con pocas organizaciones de segundo y tercer grado. Por regla general negocian a nivel descentralizado o por empresa, siendo la excepción a nivel centralizado o por rama de actividad. En la mayoría de los países latinoamericanos se observa ese tipo de relaciones colectivas, donde predomina la regulación laboral estatal, como es el caso de Venezuela.

Prosiguiendo con las Relaciones Colectivas de Trabajo, corresponde abordar los modelos de relaciones, que se distinguen en función de la presencia o vigencia de los pilares o instituciones fundamentales del Derecho Colectivo de Trabajo, que como se mencionó anteriormente, configuran su carácter triangular: 1) la Libertad Sindical; 3) la Negociación Colectiva de Trabajo; y 3) el Conflicto Colectivo de Trabajo.

- 1) Relaciones Colectivas Pluralistas-Conflictivas: modelo que establece que las relaciones colectivas deben fundarse en la Libertad Sindical, como medio para alcanzar mejores condiciones de trabajo mediante la Negociación Colectiva, bajo la presión de la potencial conflictividad laboral.

La libertad como valor fundamental de un modelo de Relaciones Colectivas de Trabajo, implica reconocer que existe una pluralidad de intereses en juego, entre los diversos actores que participan en el hecho social trabajo, tanto a lo interno y externo de las organizaciones; que inevitablemente tendrán momentos de cooperación y de conflicto entre ellos. Es por ello que tales momentos deben ser asumidos y canalizados como parte consustancial a una sociedad libre, donde predomine el respeto a los derechos humanos laborales.

Entonces se puede inferir de las referidas premisas, que el Derecho Colectivo de Trabajo para tener plena vigencia, requiere del contexto de una sociedad democrática liberal, con un Estado de derecho que proteja de manera integral, los derechos humanos civiles, políticos y sociales. Esto requiere que se reconozca y se garantice por ejemplo, el derecho a la libertad de asociación (Libertad Sindical); a la libertad de contratar para la autorregulación normativa de los ciudadanos (Negociación Colectiva); y a la libertad de

## Consideraciones introductorias sobre la negociación colectiva y el derecho colectivo del trabajo

pensamiento, de expresión y de manifestación, para oponerse a medidas que se adopten desde el poder, en contra de los intereses de personas o grupos (Conflicto Colectivo de Trabajo). En resumen, el Derecho Colectivo de Trabajo no puede existir sin sus tres pilares fundamentales, y estos presuponen, la existencia de un sistema democrático que los permita.

En razón de lo antes expuesto, se debe entender el sistema democrático liberal, como aquel régimen político donde los ciudadanos eligen libremente, a sus representantes frente a los poderes públicos que componen el Estado, dentro de una pluralidad de opciones políticas e ideológicas, mediante elecciones universales, directas secretas, y periódicas; en el marco de un Estado de derecho con separación de poderes, donde cada individuo es sujeto de derecho, en igualdad de condiciones frente a la ley.

- 1) Relaciones Colectivas Corporativistas: modelo que se funda en que los sujetos colectivos de trabajo en sus relaciones, deben perseguir siempre el bien común de la sociedad, como fin último y supremo de su accionar, y no sus intereses particulares o grupales. Es bajo esta premisa, que las organizaciones de trabajadores forman parte de una misma estructura estatal corporativa, a la cual están subordinadas o son dependientes. En ella no se admite el conflicto, porque iría en contra de los intereses superiores de la sociedad.

Es menester aclarar que el corporativismo es un modelo inherente a los regímenes totalitarios, también llamados “colectivistas”, ya que minimizan los derechos e intereses del individuo o grupo en particular, frente a los del colectivo en abstracto, cuya representación es el Estado. Los ejemplos históricos de estos regímenes, son los llamados fascistas o comunistas, como el de la Italia fascista; la Alemania nacional-socialista (nazi); o el de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (U.R.S.S.), nacidos durante la primera mitad del siglo XX y luego extintos. O los de Cuba, Corea del Norte o China, totalitarismos que nacieron del comunismo, pero que aún están vigentes en pleno siglo XXI.

Estos regímenes totalitarios, poseen matices distintivos, como la naturaleza de la propiedad sobre los medios de producción; que en el caso del fascismo acepta la propiedad privada bajo subordinación y dirigismo del Estado; mientras que en el comunismo estos pasan directamente a propiedad del Estado. Sin embargo, pese a que existen esas divergencias, en ambos casos se comparte una visión colectivista de la sociedad, que

infravalora al individuo frente al colectivo representado por el Estado; que no admite que derechos particulares le puedan ser oponibles.

Se puede definir el totalitarismo, como aquel régimen donde un sólo partido político monopoliza la totalidad de las instancias del Estado, fusionándose las categorías de Partido-Gobierno- Estado, en una sola estructura corporativa, sin separación o equilibrio de poderes que los distinguan o limiten; extendiendo su presencia hegemónica a todos los espacios de la vida pública y privada de la sociedad. En ese sentido, los derechos del individuo quedan relegados a los intereses superiores del colectivo, determinados por el poder político; sin que medie el Estado de derecho, es decir, sin que las leyes y normas se puedan cumplir, independientemente de la voluntad discrecional de los que dirigen el Estado.

A modo ilustrativo, se puede observar una comparativa de algunas características de los regímenes totalitarios o corporativistas, donde el Derecho Colectivo de Trabajo no podría existir:

Totalitarismos	Sujeto Colectivo Histórico	Propiedad sobre los medios de producción	Relación con el Individuo	Derecho Colectivo de Trabajo
Fascismo	<b>LA NACIÓN</b> Policlasista (clase alta, media y pobre)  Clase dominante: la política.	Pública o Privada; bajo la dirección centralizada del Estado.	El individuo no puede oponer sus derechos frente a los intereses superiores del colectivo (Nación)	No admite conflictos. Debe existir siempre paz laboral. Las organizaciones de trabajadores no pueden ir en contra de los intereses de la nación representados en el Estado.
Comunismo	<b>LA CLASE PROLETARIA</b> Monoclasista Trabajadores (en teoría)  Clase dominante: la política (nomenklatura)	Pública o de colectivos; bajo la dirección centralizada del Estado.	El individuo no puede oponer sus derechos frente a los intereses superiores del colectivo (Proletariado)	No admite conflictos. Debe existir siempre paz laboral. Las organizaciones de trabajadores no pueden ir en contra de los intereses de su propia clase proletaria, representada en el Estado.

## Consideraciones introductorias sobre la negociación colectiva y el derecho colectivo del trabajo

De todo lo antes expuesto, se puede resumir los tipos y modelos de Relaciones Colectivas de Trabajo, en el siguiente cuadro comparativo:

<b>Tipos de relaciones</b>	
<b>Autonomistas</b>	Autorregulación o regulación propia de los sujetos colectivos de trabajo.
<b>Heteronomistas</b>	Heteroregulación o regulación externa a los sujetos colectivos de trabajo.
<b>Modelos de relaciones</b>	
<b>Pluralista-Conflictivo</b>	Fundado en la Libertad Sindical para crear sindicatos, negociar colectivamente mejores condiciones laborales; y generar conflictos colectivos en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores (democracia).
<b>Corporativista</b>	Los sujetos colectivos de trabajo forman parte de una misma estructura corporativa con el Estado, sin independencia o autonomía, y en donde se suprime el conflicto para que exista paz laboral (dictadura).

Vistas como han sido las conceptualizaciones de la Negociación Colectiva de Trabajo; de la Convención Colectiva de Trabajo; del Derecho Colectivo de Trabajo; y los Conflictos Colectivos de Trabajo. Como también las distinciones entre las ramas del Derecho del Trabajo; el carácter triangular del Derecho Colectivo de Trabajo; y los tipos y modelos de Relaciones Colectivas de Trabajo; corresponde a continuación el abordaje de la evolución histórica del Derecho Colectivo de Trabajo.

### Evolución histórica del Derecho Colectivo del Trabajo

Mario de la Cueva (1954) llegó a expresar sobre el Derecho del Trabajo, que había nacido colectivo y no individual, porque fue el producto de una realidad creada por las conquistas de la clase trabajadora, organizada colectivamente sin el amparo de una ley laboral, para luchar por sus derechos e intereses contra la explotación patronal, en el marco del convulso proceso histórico de la revolución industrial.

En los siglos XVIII y XIX, se produjeron grandes cambios en el orden político, con hechos históricos como la revolución estadounidense de 1775, o la revolución francesa de 1789, que materializaron las ideas liberales de la llamada “era de la ilustración”. En ese contexto, las ideas emancipadoras dejan de estar limitadas a los libros de Rousseau, Locke y Montesquieu, y se convierten en guías para la acción política, en la ardua tarea de

construir una nueva sociedad centrada en la razón. El republicanismo; la democracia; el parlamentarismo; se convierten en los nuevos paradigmas para el progreso social del hombre; al tiempo que se invocan los valores universales de la libertad, la igualdad y la fraternidad, para caracterizar el espíritu del nuevo sujeto histórico: “el ciudadano”; el cual sería libre e igual ante la ley, como todos los demás.

Los profundos cambios también se reflejan en el orden económico y científico, con la invención del motor de vapor; y la innovación en la organización del trabajo, en torno a la producción en serie, que permitían la masificación y minimización de los costos de producción.

Es durante ese proceso histórico conocido como la “revolución industrial”, que se consolida el sistema capitalista, y surge la nueva clase trabajadora industrial, de los sectores que emigran del campo a las grandes ciudades, buscando nuevas fuentes de trabajo.

Pero esa nueva clase trabajadora que surge de la industria, se vería sometida a condiciones de trabajo muchas veces inhumanas, bajo una visión tergiversada, sesgada y parcializada, de los valores liberales promovidos en la era de la ilustración. En ese sentido, se partía de la ficción de que el trabajador era libre de manifestar su voluntad, y obligarse mediante un contrato, en igualdad de condiciones que el patrono. La realidad era que el contenido del contrato era impuesto unilateralmente por el patrono, sin que el trabajador pudiera hacer nada para modificarlo, ya que tenía el poder económico para hacerlo, ante la necesidad básica del trabajador de buscar un medio de subsistencia. Por ello:

El régimen liberal era incapaz de lograr la justicia social en atención a que según su concepción del Estado, este debe abstenerse de intervenir en la vida económica, y como consecuencia de ello no podía dictar una legislación que protegiera a los trabajadores. Fue preciso que esta clase social que sufría la injusticia, luchase por arrancar al empresario el Derecho del Trabajo que el Estado se negaba a imponer (Gaete Berrios, 1966:11).

Pese a que dentro de los valores liberales se considera la libertad de asociación como un derecho inalienable de los ciudadanos, en las últimas etapas del Siglo XVIII en Europa, especialmente en países industrializados como Inglaterra o Francia, se prohibió que los trabajadores pudieran organizarse colectivamente para defender sus derechos,

## Consideraciones introductorias sobre la negociación colectiva y el derecho colectivo del trabajo

con el propósito de imponer exclusivamente la relación individual de trabajo, basado en el contrato y regulado por el Derecho Civil. La libre voluntad de las partes era la regla general, es decir, que el Estado sólo debía garantizar el cumplimiento de lo establecido en los contratos, que era la ley entre las partes, porque fueron suscritos libremente en un plano teórico de igualdad.

Obviamente dicho sesgo iliberal, de aplicar parcialmente los principios y valores liberales a conveniencia, respondía a los intereses de los detentadores del poder económico, que se reflejaba en la pasividad del poder político.

Finalizando el siglo XVIII, se presenta esa primera etapa de prohibición, en la legislación de países como Francia, con la Ley Le Chapelier de 1791, que en su artículo 4 prohibía las coaliciones (sindicatos) de trabajadores destinados a mejorar las condiciones de trabajo; además de otras normativas que imponían libretas para controlar policialmente el cumplimiento de la jornada laboral; e incluso una presunción a favor del patrono en caso de controversia en el Código Civil. En el caso de Inglaterra se presenta en la Unlawful Societies Act de 1799, que prohíbe constituir asociaciones profesionales que puedan alterar la paz pública o el orden público.

Iniciando el siglo XIX, se presenta la segunda etapa conocida como de la tolerancia, ya que las organizaciones de trabajadores lograron organizarse de hecho, pero sin ser reconocidas de derecho, gracias a su actitud irreverente y combativa frente a la ley. Es a mediados del siglo XIX, que comienza el reconocimiento parcial de las coaliciones de trabajadores; gracias a informes como el del médico Lois Vilarme de 1840, o del abogado Berreguer de 1845, que describían las condiciones de trabajo infrahumanas a las que eran sometidos los trabajadores en las fábricas; con obreros que vivían en barracas comuneras insalubres, trabajando en jornadas de 12 y 14 horas diarias; o de niños de 5 años laborando en fábricas textiles.

En Inglaterra con la ley de 1824, se reconoce finalmente el derecho de los trabajadores a organizarse para defender sus derechos e intereses, pero sin poder ejercer el derecho a huelga; e igualmente en Francia se reconoce el derecho en la Ley de Asociaciones de 1864, aunque seguía penalizado en el Código Penal.

Finalizando el siglo XIX y comenzando el siglo XX, es cuando se produce la etapa del reconocimiento o reglamentación, donde se reconocen las tres instituciones del Derecho

Colectivo del Trabajo: Libertad Sindical; Negociación Colectiva y Conflictos Colectivos de Trabajo; entendidos como derechos que asisten a los trabajadores organizados colectivamente. En Inglaterra se consagran en la Trade Union Law de 1871; y en Francia en la Ley de Asociaciones Profesionales de 1884, y luego en la Ley General de Asociaciones de 1901.

Las etapas antes señaladas, pueden observarse en el siguiente cuadro ilustrativo:

<b>Etapas</b>	<b>País</b>	<b>Legislación</b>
<b>Prohibición</b>	Francia	Ley Le Chapelier. 1791
	Inglaterra	Unlawful Societies Act. 1799
<b>Tolerancia</b>	Francia	Ley de 1864
	Inglaterra	Ley de 1824
<b>Reconocimiento</b>	Francia	Ley de Asociaciones Profesionales. 1884
		Ley General de Asociaciones. 1901
	Inglaterra	Trade Union Law. 1871

Se puede señalar, luego de observadas las distintas etapas por donde transitó el movimiento sindical para su reconocimiento, que los hechos anteceden al derecho, y que el Derecho Colectivo del Trabajo, es un derecho de los grupos de trabajadores, forjado al fragor de sus luchas reivindicativas; que primero se materializó de la mano de los trabajadores, como derecho natural a la justicia social, y luego fue recogido por el derecho positivo, forzado por la realidad incontestable de los hechos:

Nacen así las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, antes que obtuviesen su reconocimiento y reglamentación legales. Podemos afirmar entonces, que el Derecho Colectivo de Trabajo es anterior a la legislación del trabajo, y que él es la propia obra de los asalariados, los cuales lograron su concreción a través de la coalición y la huelga (Gaete Berrios, 1966:11).

Es por ello que el Derecho Colectivo de Trabajo, tiene un componente axiológico importante, que generan un conjunto de características que lo identifican como un derecho singular de amplio sentido social.

## Caracteres del Derecho Colectivo del Trabajo

El Derecho Colectivo del Trabajo posee un conjunto de caracteres que lo perfilan como disciplina, y que están vinculados a su naturaleza social:

- Es un derecho que atañe a grupos sociales.
- Corrige la desigualdad entre las partes.
- Acepta la licitud de los medios de acción directa (huelga).
- Procura soluciones a los conflictos colectivos para alcanzar la paz laboral y social.
- Reconoce a los Convenios Colectivos de Trabajo como fuente del derecho positivo.
- Representa una garantía de libertad frente al poder del Estado.
- Posee una estructura triangular: Libertad Sindical, Negociación Colectiva, y Conflicto Colectivo de Trabajo.

### A modo de conclusión

Se puede afirmar que en la realidad material del modo de producción capitalista, el trabajador se ve obligado a vender su fuerza de trabajo al poseedor del capital, que la compra mediante un salario, para explotarla y apropiarse de la plusvalía del producto de ese trabajo; produciendo la alienación o ajenidad del trabajador de tales beneficios. Sin embargo, ese fenómeno opera en doble sentido, ya que el detentador del capital también asume los riesgos del negocio económico, que incluyen las pérdidas, a las cuales no está sometido el trabajador. Adicionalmente, en el contexto de la iniciativa y el emprendimiento privado, en su sociedad libre y plural, donde el capital se une con el trabajo a los efectos de generar riqueza, también es importante el aporte del patrono en la organización del trabajo y la tecnología para efectuarlo, entre otros elementos logísticos, que viabilizan la actividad económica.

Es por ello, que pese a las diferencias de intereses que existen entre las partes involucradas en el proceso productivo; tanto trabajadores como patronos están llamados a cooperar entre sí, para alcanzar un objetivo común, de mutuo interés para ambos: la viabilidad económica del medio de producción o del centro de trabajo. Circunstancia que no niega la existencia de las contradicciones naturales entre Capital y Trabajo, que pueden

derivar en Conflictos Colectivos de Trabajo, como medio para la defensa de los trabajadores ante los abusos del poder.

## **Referencias**

Cabanellas, Guillermo (2005). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina.

Caldera, Rafael (1984). Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo, Buenos Aires Argentina.

Código Civil (1982). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Nro. 2990 extraordinaria. 26 de julio de 1982. Caracas-Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 36.860. 30 de diciembre de 1.999. Caracas-Venezuela.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Nro. 39.908. 7 de mayo de 2012. Caracas- Venezuela.

De La Cueva, Mario (1954) Derecho mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa. México.

Diccionario Jurídico (2017) La Voz del Derecho. Disponible: [https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4749-diccionario-juridico-principio-de-confianza-legitima?fbclid=IwAR2Q4Dq9s93h0Yi0ep0f0JsuvFn6KgbXMdfFiaUcxWQXPB\\_ZV27Cw9fRDSc](https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4749-diccionario-juridico-principio-de-confianza-legitima?fbclid=IwAR2Q4Dq9s93h0Yi0ep0f0JsuvFn6KgbXMdfFiaUcxWQXPB_ZV27Cw9fRDSc), Consultado: 13/09/2019.

Gaete Berrios, Alfredo (1966) Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Tomo 1. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile.

Goizueta, Napoleón (2010). Material Didáctico de Derecho del Trabajo. Doctorado en Ciencias Sociales Mención Estudios del Trabajo. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad de Carabobo. Venezuela.

## Capítulo XI

# Suspensión de la relación de trabajo

**Thania Oberto Morey**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
<https://orcid.org/0000-0001-6906-086X>

**Nuvia Pernia Hoyo**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
<https://orcid.org/0000-0002-4456-2772>

### Introducción

La protección del trabajo como hecho social está consagrada en Venezuela tanto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), como en nuestra nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), mediante ella se busca garantizar el empleo y preservar las relaciones de trabajo, de allí que el principio de conservación de la relación de trabajo considere que existen interrupciones que son irrelevantes y no ponen fin a la vinculación jurídica laboral existente entre el patrono o patrona y el trabajador o trabajadora.

En este sentido, esos hechos que causan la interrupción de la relación de trabajo serían considerados los casos o supuestos que de acuerdo a la legislación venezolana producen la suspensión de la relación de trabajo, por ello durante el tiempo que duren estos acontecimientos sobrevenidos el trabajador o trabajadora no prestará el servicio y el patrono no pagara el salario, es decir, no se dará cumplimiento a las obligaciones esenciales del contrato de trabajo, sin embargo la vinculación jurídico laboral entre el patrono o la patrona y el trabajador o trabajadora continua existiendo.

El análisis y conocimiento de esta figura jurídica laboral es de vital importancia en el campo del Derecho del Trabajo, porque constituye un mecanismo de protección que

puede ser usado para preservar el vínculo laboral, cuando ocurren situaciones imprevistas que escapan del control de las partes y solo un paréntesis en el contrato de trabajo puede brindar la oportunidad de atender estos acontecimientos y poder dar continuidad a la relación de trabajo una vez cesada estas circunstancias.

## **Definición de suspensión de la relación de trabajo**

El Derecho del Trabajo está dirigido a la protección del trabajo como hecho social, es a través del trabajo que las naciones logran su desarrollo, este cumple una función social que se encuentra condicionada por el contexto económico, político, cultural y tecnológico de los países. En el caso de la República Bolivariana de Venezuela este resguardo se encuentra establecido en el Artículo 89 de la CRBV “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado”. Este mismo artículo consagra los principios del Derecho del Trabajo, mediante los cuales se establecen normas jurídicas que guían y orientan la interpretación y aplicación de este derecho.

Entre los principios del Derecho del Trabajo que se encuentran establecidos en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT)<sup>1</sup>, en su artículo 9, se tiene en el literal d) El principio de conservación de la relación laboral, cuyo objetivo fundamental es mantener vigente la relación laboral, hacer que esta perdure en el tiempo, por lo cual se establece en su aparte v, que existen ciertas interrupciones de la relación laboral que son estimadas tan irrelevantes que no pueden ser consideradas como causas de extinción de la misma, es aquí donde insertamos las causales de suspensión de la relación de trabajo. En este orden de ideas, es importante tener en cuenta lo expuesto por Parco (1997) sobre el objeto de la suspensión:

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se ejecuta y prolonga en el tiempo y tiene definida vocación de permanencia. La suspensión, en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual, tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, esto es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial. (p.481)

---

<sup>1</sup> Este reglamento del año 2006 fue elaborado en función de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) derogada, sin embargo, se encuentra vigente en todo lo que no contradiga a la nueva LOTTT (2012), por lo cual se continúa aplicando.

Se observa con claridad que la institución jurídica laboral de la suspensión de la relación de trabajo tiene por finalidad impedir que un hecho sobrevenido afecte la existencia de la relación laboral, con esta figura se busca que la ocurrencia de este tipo de hechos o circunstancias, simplemente se conviertan en un paréntesis que no ponga fin a la vinculación jurídica laboral que une al trabajador o trabajadora con el patrono y así lo plantea el Artículo 71 de la LOTTT (2012) “La suspensión de la relación de trabajo no pone fin a la vinculación jurídica laboral existente entre el patrono o la patrona y el trabajador o trabajadora”.

Una explicación detallada de esta figura jurídica es proporcionada por el Dr. Rafael Alfonso Guzmán (2001) que la conceptualiza de la siguiente manera:

Algunos hechos, que los ordenamientos positivos de cada país suelen especificar, afectan el desenvolvimiento normal del contrato de trabajo, pues interrumpen la prestación del servicio de modo temporal. Ellos constituyen impedimentos del trabajador para cumplir su obligación de trabajar, o del patrono para recibir y remunerar la labor ejecutada. Las partes ligadas por el contrato, afectadas por cualquiera de esos supuestos impeditivos, no desean realmente extinguir la vinculación que los une, sino continuarla tan pronto haya desaparecido la causa de la interrupción, que es, generalmente, de corta duración. (p.317)

En este concepto se denota que se hace necesario revisar la legislación de cada país con el fin de conocer que hechos pueden de manera particular interrumpir temporalmente la relación de trabajo y por lo tanto van a ocasionar una suspensión de la relación de trabajo, donde el trabajador no puede prestar el servicio y el patrono no paga el salario.

Así mismo se tiene la definición dada por Parco (ob. cit.), quien plantea que la suspensión constituye “...un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones esenciales” (p. 481). Es decir, la suspensión es una especie de paralización de la relación de trabajo, la cual se encuentra justificada y exime, tanto al patrono, como al trabajador de dar cumplimiento a las obligaciones esenciales de ambas partes, que son pagar el salario y prestar el servicio.

Entre otros autores que han estudiado esta figura esta Pérez Botija citado por Carballo (2008) quien la define como “cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante cierto tiempo, volviendo a tener cierta eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción” (p.112), esta definición muestra que se trata de interrupciones transitorias del contrato de trabajo, originadas por ciertas circunstancias o acontecimientos acaecidos que dan como resultado tal paralización o suspensión. Esta definición deja claro que se detienen son los efectos del contrato de trabajo, por cuanto la relación laboral sigue vigente, el vínculo jurídico laboral entre patrono y trabajador permanece intacto y quedan afectadas solamente las obligaciones esenciales: prestar el servicio y pagar la remuneración. Siguiendo esta misma línea Zarins (2012) define la suspensión de la Relación de Trabajo como “aquella situación extraordinaria en vista de la cual se interrumpe temporalmente el contrato de trabajo y la ejecución de sus prestaciones fundamentales” (p. 151).

Es por ello que partiendo de las definiciones analizadas se pueden establecer las siguientes características de la suspensión de la relación de trabajo: 1) La temporalidad: es decir la interrupción de la relación de trabajo se presenta por un cierto tiempo, que variara dependiendo del motivo o causal de la suspensión de la relación de trabajo. En palabras de Pasco (1997), esta temporalidad ocasiona que “al desaparecer la causa, concluye automáticamente la suspensión del contrato y se reanudan de modo subsecuente las obligaciones” (p. 485). 2) Cesan las obligaciones esenciales del contrato de trabajo: el trabajador no presta el servicio y el patrono no paga el salario, sin embargo, va a depender de la legislación laboral de cada país y de los contratos individuales y colectivos de trabajo las obligaciones o prestaciones que se concederán en cada caso. 3) Continuidad del vínculo laboral: Cesada la situación que motivo la suspensión de la relación de trabajo se dará continuidad al contrato de trabajo, salvo que por excepción se presenten circunstancias insalvables que imposibiliten su continuidad y causen su extinción. (Zarins, 2012)

## **Casos de suspensión de la relación de trabajo**

Al analizar los supuestos de la suspensión de la relación de trabajo establecidos en el Art.72 de la LOTTT se constata que es una enumeración enunciativa, que deja abierta la posibilidad de incorporar otras situaciones que se puedan presentar y que cumplan con las características señaladas, un ejemplo claro de ello, se tiene en el supuesto de suspensión señalado en el art. 263 de la LOTTT “El amarre temporal de un buque no produce la terminación de la relación de trabajo. Sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva

al servicio, salvo la duración de la antigüedad, que permanece inalterada.” Es decir que durante el tiempo que dure el amarre del buque en un determinado puerto tenemos una suspensión de la relación de trabajo. El art. 72 de la LOTTT establece nueve (9) supuestos en los cuales se observan situaciones relacionadas con hechos acaecidos al trabajador o trabajadora, otros son ajenos a este y otros se encuentran vinculados a acuerdos realizados entre el patrono y el trabajador en interés de este último. Al analizar este artículo vemos que el legislador establece los casos en que procede la suspensión de la relación de trabajo:

***a) La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses.***

La definición de enfermedad ocupacional la encontramos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual en su Artículo 70 plantea:

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

De la definición comentada se desprende que las enfermedades ocupacionales no son solamente las adquiridas por el trabajador en razón de las actividades que ejecuta al momento de prestar el servicio, sino también aquellas que se agravan por el trabajo que ejecuta, así mismo prevé la norma que además de las enfermedades establecidas en la

Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional NT-02-2008, pueden irse incorporando nuevas enfermedades productos de las revisiones que realicen los ministerios competentes. Adicional se tiene la siguiente definición técnica dada por Marcano (2007):

Se considera enfermedad ocupacional aquella enfermedad derivada del trabajo, o el agravamiento/ complicación o crisis de una enfermedad común pre existente producida o exacerbada por la exposición crónica a situaciones adversas, sean estas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que este se encuentra organizado, con deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador. (p.104)

La presente definición muestra que la enfermedad ocupacional se genera cuando el trabajador o trabajadora presta sus servicios sometidos a condiciones de trabajo que contribuyen a afectar su salud, o cuando estas favorecen a agravan una enfermedad pre existente, es decir que se venía padeciendo. Así mismo, en el artículo 69 de la LOPCYMAT se define el Accidente de Trabajo:

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los

ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

En el accidente de trabajo se engloban todos los sucesos que produzcan en el trabajador una lesión corporal o funcional, la primera implica un daño físico, en la segunda aunque el órgano afectado no haya sufrido daño físico se afecta su funcionalidad; la lesión causada puede ser permanente o temporal, con efectos inmediatos o posteriores, incluso hasta la muerte.

Estas enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo ocasionan una incapacidad temporal, entendida en palabras de Cabanella (1993) como: “La disminución de la capacidad profesional del trabajador, prolongada durante cierto tiempo, con privación parcial o total de la aptitud laboral” (p.160). El legislador recalca en el mencionado literal a) que tal incapacidad no puede ser superior a 12 meses, haciéndola coincidir con el tiempo máximo establecido en el Art. 09 de la Ley del Seguro Social para recibir las indemnizaciones diarias en los casos de incapacidad temporal:

Artículo 9°. Los asegurados y aseguradas tienen derecho en caso de incapacidad temporal para el trabajo debido a enfermedad o accidente, a una indemnización diaria desde el cuarto día de incapacidad. La duración y atribución de las indemnizaciones diarias no podrán exceder de cincuenta y dos semanas para un mismo caso.

**b) La enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda los doce meses.**

En este supuesto se habla es de la enfermedad o el accidente común, que no se encuentra vinculado con la actividad laboral del trabajador o trabajadora, otorgándole el mismo lapso, es decir un período que no puede ser mayor a doce meses.

**c) Licencia o permiso por maternidad o paternidad**

Según la Real Academia Española, en el Derecho Laboral una licencia es una “prerrogativa o permiso legal que tiene la persona que trabaja para suspender su labor

actual, por un tiempo determinado”. Es decir, la licencia constituye un permiso que el trabajador o trabajadora puede solicitar a su patrono o patrona, de acuerdo con la ley para ausentarse de su puesto de trabajo por un determinado tiempo. La maternidad y paternidad en la República Bolivariana de Venezuela gozan de protección especial establecida en el Artículo 76 de nuestra carta magna:

La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre. Las parejas tienen derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos o hijas que deseen concebir y a disponer de la información y de los medios que les aseguren el ejercicio de este derecho. El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio, y asegurará servicios de planificación familiar integral basados en valores éticos y científicos.

El padre y la madre tienen el deber compartido e irrenunciable de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos o hijas, y éstos o éstas tienen el deber de asistirlos o asistirles cuando aquel o aquella no puedan hacerlo por sí mismos o por sí mismas. La ley establecerá las medidas necesarias y adecuadas para garantizar la efectividad de la obligación alimentaria.

Igualmente, la LOTTT en su Art. 336 establece los descansos pre y postnatal:

La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar.

En estos casos, conservará su derecho al trabajo y al pago de su salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa que rige la Seguridad Social.

Se observa que esta licencia otorga a la trabajadora un descanso prenatal de seis semanas y un descanso postnatal de veinte semanas, que podrá prolongarse en caso de cualquier enfermedad que le impida trabajar, en estos casos mantiene el pago de su salario, todo de acuerdo a lo establecido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Seguro Social:

Artículo 11. Los asegurados y aseguradas tienen derecho a la prestación médica que se requiere con ocasión de su maternidad y a una indemnización

diaria, durante los permisos de maternidad y por adopción establecidos legalmente, la cual no podrá ser inferior al salario normal devengado por la beneficiaria en el mes inmediatamente anterior a la iniciación de los permisos o a la fecha en que debieron otorgarse de conformidad con esta Ley.

La indemnización diaria durante los respectivos permisos no puede ser inferior al salario normal devengado por la trabajadora en el mes inmediato anterior a su disfrute. La licencia de maternidad también es otorgada en los casos de adopción, tal como lo señala el Art. 340 de la LOTT:

La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado, durante un período de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar.

Se observa que las trabajadoras que reciben un niño o niña en adopción recibirán el descanso de maternidad de veintiséis semanas desde el momento de la adopción, el cual también deberá ser remunerado.

Asimismo, se tiene la licencia por paternidad otorgada al padre por nacimiento de su hijo o hija y también en casos de adopción, la cual se encuentra establecida en el Artículo 339 de la LOTT:

Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes.

Este derecho que tienen los padres también se encuentra consagrado de una manera más explícita en la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2022), específicamente en su Art. 11:

**Artículo 11.** 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 el cual conste su carácter de progenitor.

En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como de complicaciones graves de salud, que coloque en riesgo la vida de la madre, este permiso o licencia de paternidad remunerada se extenderá por un período igual de 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 estos 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 tuviere derecho, el patrono o patrona está en la obligación de concedérselas.

La licencia de paternidad será sufragada por el sistema de seguridad social.

En este artículo se observa que el legislador da impulso al principio de corresponsabilidad, mediante el cual ambos progenitores son responsables de la atención debida al recién nacido, motivo por el cual se establece esta licencia al padre. En caso de complicaciones graves que afecten al hijo o hija o a la madre, puede extenderse el permiso por 14 días más. Si se trata de parto múltiple el permiso pasará a ser de veintiún días y en caso de fallecimiento de la madre el descanso postnatal que correspondía a esta deberá ser otorgado al padre para que asuma la atención del bebé.

De igual manera, el permiso de paternidad también debe ser otorgado al trabajador que asume la adopción de un niño o niña menor de tres años, de acuerdo a la norma es

responsabilidad de la Seguridad Social el pago de las indemnizaciones diarias correspondientes a esta licencia.

### ***d) El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar***

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se hace mención a este deber específicamente en su artículo 43, cuando se establece que “El derecho a la vida es inviolable” y se garantiza la protección a la vida por parte del Estado de las personas que se encuentren prestando servicio militar o civil. El servicio militar en Venezuela se encuentra regulado por la Ley de Registro y Alistamiento para la Defensa Integral de la Nación (LRADIN) y es definido en el Art. 75 de esta normativa:

El servicio militar es el que cumplen los venezolanos y las venezolanas, por nacimiento o naturalización en situación de actividad, en la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, sometiéndose a la instrucción militar, de acuerdo con las normas establecidas en las leyes y reglamentos, con la finalidad de garantizar la independencia y soberanía de la Nación, mediante la defensa militar, la cooperación en el mantenimiento del orden interno y la participación activa en el desarrollo nacional.

Este deber constitucional de prestar el servicio militar lo tienen los venezolanos y venezolanas en edad militar, la cual está comprendida entre los dieciocho y treinta años (Art. 4 LRADI), está prohibido el reclutamiento forzoso (Art. 5 LRADI) y en cuanto al tiempo para prestar este servicio militar el Art. 81 de la normativa analizada establece:

El tiempo mínimo para cumplir el servicio militar es de veinticuatro meses para la modalidad de tiempo completo y tiempo parcial de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y su Reglamento. La prolongación de tiempo de prestación del servicio militar dependerá de las necesidades del Estado en materia de seguridad, defensa y desarrollo integral de la Nación.

El artículo plantea que el tiempo mínimo para cumplir con la prestación del servicio militar es de dos años, pero podrán darse prolongaciones dependiendo de las necesidades del Estado en las materias respectivas. En cuanto al servicio civil, este es un servicio no militar que corresponde a los ciudadanos y ciudadanas, en Venezuela se tiene por ejemplo

el Servicio Electoral Obligatorio establecido en la Ley Orgánica de Procesos Electorales (LOPE) en su artículo 111:

El Consejo Nacional Electoral, mediante el mecanismo que éste disponga, seleccionará a ciudadanos inscritos y ciudadanas inscritas en el Registro Electoral para el cumplimiento del servicio electoral como miembros de mesa. Este servicio es de carácter obligatorio en los términos de la presente Ley. Para realizar este servicio será necesario solo que el ciudadano seleccionado o la ciudadana seleccionada, sepa leer y escribir.

Este es un servicio civil que tiene carácter obligatorio, salvo aquellas excepciones establecidas en la normativa, su no cumplimiento genera sanciones pecuniarias incluso hasta el arresto, de acuerdo a lo establecido en el Art. 230 de la LOPE, numeral 1:

Serán sancionados o sancionadas con multas del equivalente de quince Unidades Tributarias (15 U.T.) a cincuenta Unidades Tributarias (50 U.T.) o arresto proporcional, a razón de un día de arresto por Unidad Tributaria que será determinado por la autoridad competente:

1 Quienes se nieguen a desempeñar el cargo para el cual han sido designados o designadas, salvo las excepciones del Servicio Electoral Obligatorio previstas en la ley.

**e) *El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley.***

Para Alfonso (2001) “existe conflicto colectivo en todos aquellos supuestos en que se encuentre en juego ese interés común, propio de la colectividad profesional” (p. 474). En otras palabras, el conflicto es colectivo porque se encuentra afectado un interés vinculado a una colectividad de trabajadores organizados sindicalmente. Cuando ello ocurre y las partes tienen pretensiones que son contradictorias y no han podido llegar a la conciliación, se puede presentar el denominado conflicto colectivo que puede desencadenar en una huelga, cuya legalidad dependerá del seguimiento de los trámites establecidos en la normativa laboral. En tal sentido el Art. 472 de la LOTTT, pauta:

Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre una o más organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno, una o más patronos y patronas, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar

el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley.

En este orden de ideas, el Art. 486 de la LOTTT señala: “Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores y las trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo...” y en el 487 de la LOTTT se establecen los requisitos para que se dé inicio a la misma:

- a) Que haya sido presentado un pliego de peticiones conforme a esta Ley.
- b) Que hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no serán afectados por la paralización de labores.
- c) Que hayan transcurrido al menos ciento veinte horas desde el momento de la admisión del pliego de peticiones.

En síntesis para que se pueda dar la huelga es requerido que se presenten los peticiones o reclamos de acuerdo a los procedimientos establecidos en la LOTTT, que hayan transcurrido un mínimo de 120 horas desde el momento que fue admitido, que se hayan establecidos los servicios mínimos indispensables para garantizar la subsistencia de la fuente de trabajo y además es indispensable que los servicios públicos esenciales no sean afectados por la huelga, independientemente del ente que los preste y el título con que actúe, por cuanto estos servicios satisfacen las necesidades básicas de la población, los cuales de acuerdo al Art. 182 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) serían:

- a) Salud; b) Sanidad e higiene pública; c) Producción y distribución de agua potable; d) Producción y distribución de energía eléctrica; e) Producción y distribución de hidrocarburos y sus derivados; f) Producción y distribución de gas y otros combustibles; g) Producción y distribución de alimentos de primera necesidad; h) Defensa Civil; i) Recolección y tratamiento de desechos urbanos; j) Aduanas; k) Administración de justicia; l) Protección ambiental y de vigilancia de bienes culturales; m) Transporte público; n) Control del tráfico aéreo; o) Seguridad Social; p) Educación; q) Servicios de correos y telecomunicaciones; y r) Servicios informativos de la radio y televisión pública.

**f) *La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria***

El proceso penal está conformado por aquel conjunto de pasos o trámites que deben cumplirse para poder determinar si una persona cometió o no un delito, se encuentra regulado por el Código Orgánico Procesal Penal, el cual establece en su Art. 1. Juicio Previo y debido proceso:

Nadie podrá ser condenado sin un juicio previo, oral y público, realizado sin dilaciones indebidas, sin formalismos ni reposiciones inútiles, ante un Juez o Jueza, o tribunal imparcial, conforme a las disposiciones de este Código y con salvaguarda de todos los derechos y garantías del debido proceso, consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las leyes, los tratados, convenios y acuerdos internacionales suscritos y ratificados por la República.

Por lo tanto, una persona investigada por la comisión de un delito le puede ser aplicada una pena corporal o privativa de libertad, si el resultado final de ese proceso penal no concluye en una sentencia condenatoria, entonces durante todo ese tiempo que el trabajador o trabajadora no prestó el servicio por estar privado de libertad, se encontraba en una suspensión de la Relación de Trabajo y se generarán los efectos establecidos en la LOTT.

Vale la pena destacar que el legislador patrio no establece expresamente el tiempo de duración de tal causa de suspensión de la relación de trabajo, por lo tanto, durará cuanto dure el proceso penal, sin que haya sentencia condenatoria.

**g) *El permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes***

En este supuesto se requiere un acuerdo entre las partes para establecer el tiempo que durará la suspensión de la relación de trabajo y este permiso sería otorgado solo para el cuidado en caso de necesidad del cónyuge o la cónyuge, de los ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad que serían el padre o la madre y los descendientes hasta el primer grado de consanguinidad que serían los hijos e hijas.

***h) La licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés***

El trabajador o la trabajadora pueden acordar con el patrono la suspensión de la relación de trabajo mediante la obtención de un permiso para realizar estudios o para cualquier otro propósito que sea de interés para él o ella. Este supuesto confirma el carácter enunciativo de la enumeración establecida en el presente artículo 72 de la LOTT.

***i) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días***

En este supuesto el legislador plantea cualquier situación de fuerza mayor, que de acuerdo al DRAE sería aquellos hechos que “por no poderse prever o resistir, exime del cumplimiento de alguna obligación” o caso fortuito o suceso por lo común dañoso, que acontece por azar, sin poder imputar a nadie su origen”, que generen como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de la relación de trabajo.

En relación a este tipo de causal de suspensión de la Relación de Trabajo, el Art. 17 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (RPLOTT) sobre tiempo de trabajo, ayuda a identificaren qué casos, estamos en presencia de este tipo de acontecimientos, causantes también de suspensión de la relación de trabajo, al señalar dicho artículo que por razones de interés público, pueden ejecutarse durante los días feriados “los trabajos de carácter impostergable destinados a reparar deterioros causados por incendios, accidentes de tránsito, ferroviarios, aéreos, naufragios, derrumbes, inundaciones, huracanes, tempestades, terremotos y otras causas de fuerza mayor o caso fortuito. (El subrayado es nuestro)

Es importante resaltar que acaecido el hecho por caso fortuito o fuerza mayor, el patrono tiene 48 horas para pedir autorización a la Inspectoría del Trabajo y luego poder proceder a una suspensión de la relación, la cual no podrá exceder de 60 días continuos y en caso de que excediera el trabajador o trabajadora podrá retirarse de manera justificada, esto está planteado en el art.33 del RLOT: “Si la suspensión de la relación de trabajo por

fuerza mayor excediere de sesenta (60) días continuos, los trabajadores afectados o trabajadoras afectadas podrán retirarse justificadamente”.

## **Efectos de la suspensión de la relación de trabajo**

El art. 73 de la LOTTT establece los efectos de la suspensión de la relación de trabajo, el primero de ellos es que cesan las obligaciones esenciales del contrato de trabajo, el trabajador no estará obligado a prestar el servicio, ni el patrono a pagar el salario, lo cual está establecido en el art. 34 del RLOT en su encabezamiento: “Durante la suspensión de la relación de trabajo, el trabajador o trabajadora y el patrono o patrona quedarán exonerados de los deberes recíprocos de prestar el servicio y pagar el salario”.

En relación a los literales del Art. 72 LOTTT: a) Accidente de trabajo y enfermedad ocupacional y b) Accidente y enfermedad común, el Art. 73 LOTTT establece que “el patrono el patrono o la patrona pagará al trabajador o trabajadora la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social”, queda claro que el pago de la indemnización correspondiente es principalmente responsabilidad del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Así lo establece el Art. 141 del Reglamento General de la Ley del Seguro Social (2012):

### Capítulo II

#### **Prestaciones en Dinero por Incapacidad Temporal**

Art. 141. En caso de enfermedad o accidente que le incapacite para el trabajo, el asegurado tendrá derecho desde el cuarto (4º) día de incapacidad y hasta por cincuenta y dos (52) semanas consecutivas, a una indemnización diaria equivalente a los dos tercios (2/3) del promedio diario de salario, a cuál se pagará por períodos vencidos.

En estos casos el IVSS pagará una indemnización diaria equivalente al 66,66 % del promedio diario del salario y el patrono deberá complementar dicha indemnización pagando la diferencia que sería el 33,33 % equivalente a un tercio (1/3), para llegar al 100% del salario. Ahora bien, en caso que el patrono no tenga al trabajador afiliado a la seguridad social, deberá asumir el pago del 100 % de dicha indemnización, así lo pauta el mismo Art.73 LOTTT: “En caso que el trabajador o trabajadora no se encuentre afiliado o

afiliada a la seguridad social por responsabilidad del patrono o de la patrona, éste o ésta pagará la totalidad del salario”.

El art 104 de la LOTTT especifica que el salario es la remuneración que corresponde al trabajador por la prestación de sus servicios, en estos casos que no existe prestación del servicio, el pago realizado por el patrono, bien sea el 33,33% cuando el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado al seguro social y el 100 % si el patrono no se encuentra afiliado al IVSS es una indemnización cuyo monto a pagar se calcula en base al promedio diario del salario del trabajador o trabajadora.

Otro efecto muy importante es que el tiempo de la suspensión se computará para la antigüedad del trabajador o trabajadora, lo cual es lógico motivado a que la suspensión no pone fin a la vinculación jurídica existente entre el patrono y el trabajador.

Es importante tener en cuenta que la inclusión del tiempo de la suspensión de la relación para determinar la antigüedad del trabajador es aplicable solo para aquellos beneficios que no dependan de depósitos de salario, por tanto no aplica por ejemplo para pagar las utilidades, porque estas se calculan sobre la base del salario normal devengado por el trabajador o trabajadora en el periodo de cálculo y en los casos de suspensión de la relación de trabajo no existe pago de salario.

En este mismo artículo 73 de la LOTTT se señala que el patrono o la patrona deberá continuar cumpliendo con las obligaciones relativas a:

- a) *La dotación de vivienda y alimentación del trabajador o trabajadora, en cuanto fuera procedente.*
- b) *Las cotizaciones establecidas por el Sistema de Seguridad Social.*
- c) *Las obligaciones convenidas para estos supuestos en las convenciones colectivas.*
- d) *Los casos que por motivo de justicia social establezcan los reglamentos y resoluciones de esta Ley.*
- e) *Prohibición de despido, traslado o desmejora.*

Estas cinco obligaciones confirman que durante la suspensión de la relación de trabajo se mantiene la vinculación jurídica laboral entre patrono y trabajador, por lo tanto el patrono o patrona deberá continuar cumpliendo con las obligaciones.

En cuanto al beneficio de alimentación, específicamente el “Cestaticket Socialista” regulado en el **DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY DEL CESTATICKET SOCIALISTA PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**, el artículo 6 establece:

**Artículo 6°.** Cuando el otorgamiento del cestaticket socialista se haya implementado a través de las modalidades previstas en los numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 4° de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, mientras el trabajador o trabajadora se encuentre disfrutando de su derecho a vacaciones, descanso pre y post natal, permiso o licencia de paternidad o en caso de incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, el beneficio se pagará mediante la provisión de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, o mediante dinero en efectivo o su equivalente, mientras dure la situación que impida al trabajador o trabajadora cumplir con la efectiva prestación del servicio.

Se observa que la normativa señalada establece la obligatoriedad del cumplimiento del beneficio de alimentación en los casos de los literales a, b y c del art. 72 de los supuestos de suspensión de la relación de trabajo establecidos en la LOTTT, por tratarse del ejercicio de derechos o situaciones ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora que le impiden la prestación del servicio.

Así mismo el patrono o patrona deberá continuar con el pago de las cotizaciones a la seguridad social y en caso de contar con contratos individuales de trabajo o con Convenciones Colectivas en aplicación, deberá revisarse los beneficios establecidos para estos trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo, porque estos contratos pueden mejorar los beneficios de la LOTTT y deberán aplicarse con preferencia, como sucede en los casos de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública.

Otra consecuencia muy importante, que brinda una protección especial al trabajador o trabajadora, es el otorgamiento de la inamovilidad laboral durante la suspensión, por lo tanto no puede ser despido, trasladado o desmejorado, lo cual se encuentra señalado en el Art. 74 LOTTT:

Durante la suspensión, el patrono o patrona no podrá despedir, trasladar ni desmejorar en sus condiciones de trabajo, al trabajador o trabajadora afectado

por ella, sin causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento de calificación de faltas establecido en esta Ley. Si por necesidades del patrono o la patrona, tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador o trabajadora será reintegrado a su puesto de trabajo al cesar la suspensión.

### **Derechos del trabajador o trabajadora cesada la suspensión de la relación de trabajo**

Una vez finalizada la causa que generó la interrupción de la relación de trabajo el trabajador o trabajadora tiene derecho a reincorporarse, recobrando su normalidad el vínculo laboral existente. Así lo establece el Art. 75 LOTT: “Cesada la suspensión, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella,..”. Es decir, las condiciones de trabajo al momento de incorporarse el trabajador a sus labores, deben mantenerse inalterables, salvo que el trabajador o trabajadora a causa de una enfermedad (ocupacional o no) o accidente (laboral o no) quede discapacitado o discapacitada o limitado para cumplir las funciones inherentes a su puesto de trabajo, en estos caso se aplicaría la extinción del vínculo laboral por causas ajenas a la voluntad de las partes de acuerdo al Art. 39, literal b) del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT).

Este mismo Art. 74 de la LOTT deja de manera enunciativa abierta la posibilidad en el literal b) que surjan otros casos especiales, que impidan la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo o que imposibiliten ofrecérsele exactamente las mismas condiciones preexistentes, como por ejemplo en caso de catástrofes que hayan afectado a la entidad de trabajo y dificulten ofrecer las mismas condiciones de trabajo e incluso esta haya desaparecido.

Asimismo, el art. 39 del RLOT establece el término o plazo en que debe realizarse la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, al hacer la adaptación de este artículo a la nueva LOTT, serían los siguientes:

- a) En los casos previstos en los literales a), b), c), e) y el i) del artículo 72 de la LOTT, al día hábil siguiente.

- b) En los casos previstos en los literales g) y h) del artículo 72 de la LOTTT, los cuales constituyen permisos o licencias concedidas por el patrono mediante un convenio entre el trabajador y el patrono, de acuerdo a lo pautado o, en su defecto, al día hábil siguiente; y
- c) En los casos de los literales d) y f) del artículo 94 de la LOTTT, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El otorgamiento de este plazo permite al trabajador o trabajadora que ha estado prestando servicio militar o civil o estaba sujeto a privativa de libertad y se encuentra absuelto, de contar con un tiempo para prepararse y retomar sus actividades laborales.

En aquellos casos en que el trabajador o trabajadora no sea reincorporado por su patrono o patrona en estos plazos señalados, este puede interponer la acción de amparo constitucional y obtener de esta manera la restitución de la situación jurídica infringida (Arts. 39 parte final y 15 del RLOT). En caso que sea el trabajador o trabajadora quien no se reincorpore en los términos y plazos señalados comenzaría a correr para él la posibilidad de un despido justificado por inasistencias injustificadas durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes, que se cuentan desde la primera inasistencia y el día de igual fecha del mes calendario siguiente (Art. 37 RLOT).

## **Conclusiones**

La suspensión de la relación puede ser considerada como la interrupción temporal del contrato de trabajo generada por hechos irrelevantes que no ponen fin a la vinculación jurídica laboral existente entre el patrono y la patrona y el trabajador o la trabajadora, pero impide el cumplimiento de las obligaciones esenciales de prestar el servicio y pagar el salario, sus elementos característicos son tres: la temporalidad, porque se produce en periodos definidos generalmente de corta duración; cesan las obligaciones fundamentales del contrato de trabajo, prestación del servicio y pago de salario y por último el vínculo jurídico laboral permanece.

En relación a los supuestos o casos de suspensión de la relación de trabajo se constata que la LOTTT cuenta con una enumeración enunciativa, que deja abierta la posibilidad de incorporar otras situaciones que se puedan presentar y que cumplan con las características señaladas anteriormente, se establecen en la normativa laboral nueve (9) supuestos en los cuales se observan situaciones relacionadas con hechos acaecidos al

trabajador o trabajadora, otros son ajenos a este y otros se encuentran vinculados a acuerdos realizados entre el patrono y el trabajador en interés de este último.

Entre los efectos de mayor relevancia se tiene que el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora quedan exonerados de las obligaciones principales de pagar el salario y prestar el servicio respectivamente. En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional y accidente y enfermedad común, el patrono el patrono o la patrona pagará al trabajador o trabajadora el 33, 33% de su salario y el 66,66% será pagado por el ente con competencia en materia de seguridad social como indemnización. En aquellos casos en que este no se encuentre afiliado a la seguridad social, el patrono o patrona deberá pagar el 100 % del salario. Así mismo en los casos de las licencias por maternidad o paternidad, estas serán sufragadas en un 100% por la seguridad social. El tiempo que dure la suspensión de la relación de trabajo será computado en la antigüedad del trabajador o trabajadora y en este lapso se prohíbe el despido, traslado o desmejora, es decir que el trabajador o trabajadora goza de inamovilidad laboral. Y durante el tiempo de la suspensión de la relación de trabajo, el trabajador no genera participación en los beneficios de la empresa (utilidades), por cuanto no existe pago de salario.

Una vez finalizada la causa que generó la interrupción de la relación de trabajo el trabajador o trabajadora tiene derecho a reincorporarse, recobrando su normalidad el vínculo laboral existente, en las mismas condiciones de trabajo que tenía antes de la suspensión. En caso que tenga alguna discapacidad que le impida la reincorporación al mismo cargo, el patrono o la patrona deberán reubicarlo en un puesto de trabajo en que pueda cumplir con las tareas que se le asignen.

## Referencias

- Alfonzo Guzmán, R. (2001). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. 12ª. Ed. Caracas: Melvin.
- Cabanellas de Torres, G. (1993). Diccionario Jurídico Elemental. Undécima Edición. Editorial Heliasta, S.R.L.
- Carballo Mena, C. (2008). Derecho Laboral Venezolano. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Marcano Rosas, A. (2007). Aspectos Médicos de la Enfermedad Ocupacional. En Castillo Serrano, M. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral, pp. 95-140, 2da. Edición, Barquisimeto: Librería Rincón.

Pasco Cosmópolis, M. (1997). Suspensión del Contrato de Trabajo. En Buen Lozano, N. y Morgado Valenzuela, E. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cap. 28, pp. 481-499. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G: Estudios Doctrinales, Núm. 188. México: Academia Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social-Universidad Nacional Autónoma de México.

Real Academia Española. (2022). Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/>

Zarins Wilding, F. (2012). La Suspensión de la Relación de Trabajo, en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Revista Derecho y Sociedad, 11: Estudios sobre la LOTT, pp. 149-172, Caracas: Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Monte Ávila.

### **Referencias Normativas**

Código Orgánico Procesal Penal. (2021). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.644, Extraordinaria. Septiembre 17, 2021. Caracas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453, Extraordinaria. Marzo 24, 2000. Caracas.

Decreto con Rango, Valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076, Extraordinaria. Mayo 07, 2012. Caracas.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 39.912. Abril 30, 2012. Caracas.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.773. Octubre 23, 2015. Caracas.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.236. Julio 26, 2005. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076, Extraordinaria. Mayo 07, 2012. Caracas.

Ley Orgánica de Procesos Electorales. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 5.928, Extraordinaria, Agosto 12, 2009. Caracas.

Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. (2022). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.686, Extraordinaria. Febrero 15, 2022. Caracas.

Ley de Registro y Alistamiento para la Defensa Integral de la Nación. (2014). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 40.440. Junio 25, 2014. Caracas.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.426, Abril 28, 2006. Caracas

Reglamento General de la Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 39.912, Abril 30, 2012. Caracas.

.Reglamento parcial del Decreto con Rango Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el tiempo de trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 40.157, Abril 30, 2013. Caracas.

## Capítulo XII

# Incursionando en los paradigmas administrativos. Nociones de que investigar en ciencias sociales

Francis Rossana Lagardera Chacín  
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
<https://orcid.org/0000-0002-0068-3580>

### Una breve reflexión postmoderna de los paradigmas

Existe en la actualidad las grandes ansias de saber que sucede con las sociedades, organizaciones su situación crítica, sus problemáticas internas, etc., y todos se preguntan ¿Qué hacer?, mientras que existe una minoría de pensadores, reflexivos y críticos que argumentan que los parámetros establecidos de conducta, procesos y un sin fin de procesos lógicos secuenciales, no están cubriendo las expectativas positivas que ayer cubrieron. Esto denota de forma urgente un cambio drástico de desquebramiento y rupturas definitivas de esquemas para así generar otros.

El estudio científico está cambiando sus lineamientos, se revaloriza la noción del caos como opuesto al orden, pero esto no se logra de un momento a otro, el cambio de pensamiento, bajo los mismos parámetros de vida, no es fácil realizar, el conocimiento de saberes, es lo que puede ayudar al individuo un contexto distinto para generar cambios algo similar a lo que alude Toffler. A (1992 :21) “Una nueva civilización está emergiendo en nuestras vidas, y hombres ciegos están intentando en todas partes sofocarlas, esta nueva civilización trae consigo nuevas maneras de todo” Nos lleva a la reflexión sobre el destino de las profesiones actuales, el modo como se están formando estos profesionales, bajo parámetros castrantes del conocimiento.

## **Incursionando en los paradigmas administrativos. Nociones de que investigar en ciencias sociales**

La creatividad y el pensamiento se generan de forma espontánea, no a través de casillas. Solo a través de nuevos paradigmas podremos comprender muchas de las cosas que no entendemos actualmente, entonces nos refugiamos en términos tales como “falta de comunicación, no será carencia de pensamiento crítico” o que tendemos a desestabilizar nuestras bases por no saber que vamos a hacer luego. Hacer planteamientos como estos “resultan desestabilizadores”.

Sin embargo, son importantes para el despertar de las mentes, a otra realidad que aunque parezca desconocida es perceptible, la cual posee validez e inquietud para la resolución de problemas a través de otros parámetros, estoy consciente de que la explicación epistemológica, ontológica postmoderna aún no se emancipa a lo que Lanz R (2007:149) “ Estamos conscientes que los paradigmas son usados como meros mecanismos portátiles que cada quien manipula a conveniencia”, pero hay que estar seguros de que actualmente estos parámetros de conductas los cuales están sumergidos en la modernidad están en tela de juicio, debido a la gran confusión generalizada que observamos actualmente, la cual está exigiendo un cambio urgente.

Más allá de diferencias estructurales, de formas, espacios y tiempo existentes entre la modernidad y la postmodernidad, acontece una reestructuración de las redes sociales, se debe abrir paso a una configuración social diferente que solo pueda aspirar convertirse en clave esencial para otra manera de ver el mundo. El debate de temas como este y personas que impulsen al mismo son los que deben estar en las puertas del ser. “Nuestra postura intelectual nos lleva necesariamente a comprender al mundo, y dentro de este la práctica que nos ocupa”. Sal y Calonge:(2005 :1)

En el extremo opuesto, sin embargo, también es necesario insistir en los riesgos que conlleva la caída en nuestro entorno, por simple moda o una inocente creencia en sus bondades inherentes, de modelos desarrollados en ambientes culturales e ideológicos distantes, o que bajo el disfraz de un falso humanismo son en el fondo más rígidos y explotadores del ser humano que los anteriores. Tan peligroso es lo primero como lo segundo, en este contexto es donde el ser humano trata de autocomplacerse cubriendo de manera diaria una insatisfacción humana, sin evidenciar que detrás de todos los procesos humanos se encuentra algo más es interesante citar las palabras de Rodríguez (2005: 68): “El sujeto se ha convertido en un agregado amorfo de intereses, interacciones y estrategias lo que hay son dispositivos de poder y dominio que son meras reproducciones del orden caníbal”.

Es por ello que se pretende cubrir las expectativas del lector para así brindar un grano de arena a tan interesante temática como son los Paradigmas y sus complejidades. A lo largo de este ensayo se encontrarán una serie de pensamientos de estudiosos de los Paradigmas, para así interpretar estos como parte del pensamiento reflexivo.

## **Repercusión de los paradigmas administrativos en las organizaciones de ayer y hoy**

Para visualizar más a fondo la medida en que los Paradigmas Administrativos han incidido en las organizaciones de ayer y hoy se planteará un diagnóstico somero de la situación que presentan estas.

### **Paradigmas administrativos en las organizaciones de ayer**

El proceso de incursión de la influencia de los Paradigmas Administrativos empezó en 1946, en época de la industrialización, la cual dio un impulso notorio, que estimuló la modernización de las organizaciones económicas, sociales y políticas, que reafirmaron el modelo económico de sustitución de importaciones, tasas de interés y proyectos macro económicos de productividad para las empresas. En las organizaciones de ayer entre la mentalidad paradigmática de los gerentes, privilegiada la razón y el poder como el principal parámetro de las actividades humanas dentro de la organización y estos eran los motores de los pensamientos de todos y el progreso ilimitado de todo, que los convierte en maestros que tenían las soluciones de su entorno y del mundo en general.

La racionalidad estaba a la orden del día, donde el desarrollo de los sistemas organizacionales buscaba la perfección de sus procesos, el paradigma se identificaba con la noción del tiempo mecánico, donde la mentalidad que imperaba era la lineal. En cuanto a la distribución interna de la empresa de ayer, los flujos y procesos de trabajo, se realizaban a través de la diferenciación de funciones y tareas específicas que siempre buscaban el crecimiento cuantitativo el cual se medía en términos de logros de resultados solo en dinero, en influencias y en poder etc.

En cuanto a la toma de decisiones estaba limitada por solo un poco de habilidades y mentes humanas, debido a que eran las capacidades para la formulación y solución de problemas complejos. Sin embargo, hay otra señal importante, de la repercusión de los

## **Incursionando en los paradigmas administrativos. Nociones de que investigar en ciencias sociales**

Paradigmas Administrativos de ayer en las organizaciones, el cual separaba las situaciones de trabajo y las de familia, es decir no apreciaban el alto valor cultural que dan los valores familiares en cada empleado el cual estaba vinculado con la organización y muchas veces actuaban así porque consideraban que esta mezcla traería consigo bajas en la producción, en la optimización de los recursos y las operaciones.

En las organizaciones de ayer solo se concentraban en tres funciones básicas; estrategias, estructura y sistemas, ya que eran los que le daban fortaleza, consistencia y resistencia a la burocracia que imperaba en las organizaciones, debido a que dichas empresas todavía subsistían con el paradigma “taylorista”, el cual partía de que las organizaciones eran una máquina.

En cuanto a las tareas administrativas, se basaban en los intereses y conexiones familiares, (amiguismo, compadrazgo) entre otros, estructuras organizacionales solo piramidales, grandes distancias entre los niveles jerárquicos largos tramos de control, promociones por relaciones más que por evaluaciones de desempeño, centralización de autoridad y decisiones en posiciones de poder, énfasis en la posición y la imagen administrativas, mucho trabajo individual, exceso de procedimientos y nada de creatividad, falta de seguimiento de planes y programas, baja orientación hacia el mercado, falta de conocimientos objetivos, desconfianza y temor al cambio y se evidenciaban las siguientes señales:

1. Fuerte énfasis en el aparato de producción e ignorando las personas.
2. Abuso de la sistematización, especialización y departamentalización los cuales a largo plazo resultan en rigidez.
3. Menos atención a la importancia de los sentimientos personales en producción.
4. Conceptualización del mercado como un concepto extraño a la administración.
5. Percepción de la sociedad y el gobierno solamente como un obstáculo de operación.

Pero de pronto; el fenómeno de la globalización dio un vuelco en la manera de pensar de los gerentes de las organizaciones de ayer, las cuales están demandando nuevas formas de organización del trabajo, nuevos principios de administración, nuevas estrategias económicas y de mercado, para ser empresas más competitivas para estar a la par con su nueva cartera de socios internacionales.

## **Paradigmas administrativos de las organizaciones de hoy**

Existe una marcada evidencia de que los Paradigmas Administrativos repercuten en las organizaciones de hoy en día, debido a que buscan a pasos agigantados:

1. Mayor calidad de productos y servicios, la cual en muchos de sus casos lo definen en la misión y visión organizacional.
2. Integración, entrenamiento y liderazgo en el trabajo en equipo.
3. Búsqueda de medidas, formas y factores los cuales contribuyen a agregar valor a la satisfacción de las necesidades de los clientes; pero las organizaciones de hoy buscan y piensan más que ello.
4. Virtualidad
5. Redes Sociales
6. Robótica
7. Organizaciones verdes
8. Inteligencia Artificial.
9. Mercadeo Digital.
10. Calidad de Servicios.
11. Calidad Sensitiva.
12. Neuromarketing
13. Sensoexperiencias del Cliente.
14. Fidelización de Emociones
15. Selfies expresión del Cliente
16. Imaginarios y Representaciones de las Organizaciones

Sus paradigmas de gestión están muy enfocados al medio ambiente; es decir al entorno y al manejo de escenarios y se denotan estos cambios organizacionales como la conciencia por la calidad, la mayor orientación al mercado, planeación, seguimiento y control de los esfuerzos organizacionales, pensamiento estratégico, seguimiento y control a través de la evaluación del desempeño, participación del personal, trabajo en equipo, entrenamiento y desarrollo de los recursos humanos, conciencia y practica de empleo de tecnología de avanzada, transmisión del mejoramiento y valores participativos, etc.

Los actuales parámetros administrativos han centrado sus estrategias más en la desregulación, la descentralización y a fracturar barreras regulatorias burocráticas para que las actividades de la organización fluyan con mayor rapidez. Se visualiza un encuentro

## **Incursionando en los paradigmas administrativos. Nociones de que investigar en ciencias sociales**

de sociedades, donde la cultura de los cambios rápidos, va por una vía de alta velocidad, en un amplio espacio, que lo que persigue es la mayor eficiencia posible. Esta cultura de fugacidad inmediata, consiste en una multiplicidad de proposiciones y ofertas que no se autoexcluyen, debido a que se alimentan por constantes cambios en los patrones del consumidor, los cuales, a través de canales masivos e impersonales de redes basadas en la tecnología, están cambiando los patrones de asociación y socialización de los grupos humanos, las modalidades de trabajo y el entrenamiento de una realidad virtual. Es a lo que Morin E, (2000,60): “El fenómeno de las culturas es crucial la cultura mantiene la identidad humana y sociales en cualquiera de los saberes educativos, y unidades de seres humanos”.

Por los tanto la repercusión de los Paradigmas Administrativos en las organizaciones de hoy, aseguran que tanto las empresas como sus integrantes están pasando de forma repentina por una época de reordenamiento, en donde el orden no solo pertenece al sistema y no solo basta atacar las reglas y que no solo es necesario la fuerza de las diferencias individuales. Los movimientos mundiales buscan la reivindicación del sentido de grupos, están reclamando las visiones individuales y los talentos corporativos.

Es debido a ello que lo más notorio de los Paradigmas Administrativos en las organizaciones de hoy, se basa en la identificación de las realidades, que a su ver requieren una mentalidad flexible y una acción humana bajo una dimensión viviente, es por ello que las ciencias sociales deben cuestionarse, dismantelar la burocracia, liberarse de dogmas, cuestionarse a sí misma y cerrar las brechas con las propias realidades y del conocimiento.

Los principios y repercusiones que sustentan a las organizaciones de hoy según Serralde (1994): son:

- Los sistemas humanos, que son entes imperfectos.
  - La pluralidad y la ambigüedad son constantes.
  - Los estados de exclusividad son permanentes.
  - El caos es la mejor representación ontológica de la libertad y del cambio.
  - La verdad es determinadamente rápida.
  - Donde hay actividad humana existe deterioro, construcción y acción.
  - Las acciones de ser humano no son necesariamente la síntesis de sus antecedentes
- (p. 48)

Pero lo más notable radica en que las organizaciones de hoy no poseen una carta de organización formal para así representar la separación tradicional de las personas (empleados, asesores, administrativos, obreros, etc.) para funciones diferentes y especializadas (finanzas, recursos humanos, producción o manufactura, mercadotecnia, investigación y desarrollo, etc.).

En vez de esto existe una tendencia hacia la personificación de quienes dan los servicios y quienes los reciben, basándose en la simplicidad de los procesos y facilitando la cercanía entre las personas, enfatizando la orientación a los individuos, el nuevo estilo de la administración horizontal más que la orientación a la función o tarea, por consiguiente la diferenciación del trabajo y los procesos es la principal característica de las organizaciones de hoy, las cuales día a día debido a la notable influencia de los Paradigmas Administrativos, definen los componentes bajo las cuales deben estar diseñadas y sustentadas.

### **Pasos para que investigar como formular las ideas**

1. Elabora una lista no mayor de 5 propuestas de aspectos a investigar.
2. Desde donde abordarás la investigación.
3. Toma en consideración las dos visiones paradigmáticas planteadas anteriormente, la visión tradicional administrativa o las visiones desde lo moderno.
4. Una vez seleccionada una de las dos recuerda que esos principios serán desarrollados en partes en las bases teóricas de la investigación.
5. Investiga lo que te motive, te muevas como principios de interés, debido a que esta temática será desarrollada por lo menos en un espacio temporal de año y medio.
6. Si te encuentras en trabajo de equipo escucha las impresiones de los demás integrantes.

### **Criterios de importancia**

1. Desde que paradigma de investigación estás partiendo, cuantitativo o cualitativo.
2. Selección del tutor dependiendo del paradigma de investigación.

## **Incurсионando en los paradigmas administrativos. Nociones de que investigar en ciencias sociales**

3. Evita ser tan ambicioso en lo que se desea investigar.
4. Posiciónate en uno de los paradigmas administrativos es de relevancia, debido que de allí parte tu nivel de profundidad epistémico del trabajo.

### **Elaborando el título de investigación**

1. El título debe contener 22 palabras como mínimo
2. Evita que inicie con artículos, los, la, ella etc.
3. Selecciona un verbo de interés en su estado original, es decir no conjugado. Ejemplo Diseño, propuesta, análisis
4. Coloca las variables de estudios. Ejemplo. Satisfacción al cliente, incremento de las ventas etc.
5. El contexto es importante, es decir el dónde, la organización en caso que no la puedas mencionar, su naturaleza jurídica, expone el ramo o actividad en el cual desarrolla sus funciones. Este punto es de suma importancia ya que delimita el estudio.
6. El título debe contener Título + fenómeno de estudio (variables) + donde (ubicación)

### **Ejemplos**

1. Plan estratégico para incrementar las ventas de una empresa ferretera ubicada en el sector Guacara del Estado Carabobo.
2. Diseño de indicadores de gestión para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa x

### **Descomponemos el título**

Diseño (verbo) + indicadores de gestión para incrementar la productividad (variables) + empresa ferretera ubicada en el Sector Guacara del Estado Carabobo (contexto).

**Análisis de la inteligencia artificial como potenciadora de los procesos contables de la firma de auditores x. Ubicada en Valencia Estado Carabobo.**

Con todo ello se pretende dar un acercamiento a la importancia desde donde se visualiza los procesos de investigación, es decir el punto de fuga, los procesos de investigación no culminan cada investigación es solo un paso ante otras por venir. Se debe considerar siempre la visión general de la investigación, sus variables de manera importante la delimitación de la misma, hasta próximos encuentros enmarcados en el conocimiento.

## **Referencias**

- Barker, Arthur Joel; Paradigmas, "El negocio de descubrir el futuro", Santa fe de Bogotá, Colombia, (1995), ediciones Mc. Graw Hill.
- Barrera, Marcos, "El intelectual y los modelos epistémicos" Venezuela, (1999), ediciones SYPAL.
- Fried Schnitman, Dora: "Nuevos paradigmas, Culturas y subjetividad". España, (1994), Ediciones Paidós.
- Lagardera, Francis. En *Búsqueda del Saber Paradigmático* (2019). Artículo Publicado. Saberes de las Ciencias Sociales. FACES. Ediciones Universidad de Carabobo. Venezuela
- Lanz, Rigoberto. "Diez preguntas sobre transdisciplina". (2007), Ediciones Monte Baila.
- Martin, Doris: "Eq ¿qué es inteligencia emocional?" España, (1997), Ediciones Edaf/psicología y autoayuda.
- Morin Edgar, "Los saberes de la educación del futuro" Venezuela, (2000), Universidad Central de Venezuela.
- Pintores venezolanos, Festival Cabriales 2000 Valencia.
- Rodriguez Francisco, "Sujeto y Posmodernidad" Venezuela, (2005), Universidad de Oriente.
- Stoner, James A.F: "Administración". México, (1996), Editorial McGraw Hill Latinoamericana, S.A.
- Toffler, Alvin: "la tercera ola". España, (1980), Ediciones Plaza & Janes.
- Toffler, Alvin: "El cambio de poder". España, (1996), Ediciones Plaza & Janes.
- Kuhn, Thomas S. "The structure of Cientific revolution". University of Chicago Press, (1970), Chicago´s edition.

## Capítulo XIII

# Legislación mercantil

**Rosibel Grisanti**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

<https://orcid.org/0009-0000-6200-5913>

**Omar Antonio Montero Rojas**

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

<https://orcid.org/0009-0006-0916-5305>

### Introducción

Estas notas que a continuación presentamos, tienen su origen en las aulas de nuestra Facultad, a través de las cuales queremos transmitir a los alumnos, en sus primeras clases de la materia, las nociones básicas del Derecho Mercantil. De entrada, les explicamos que la norma fundamental de la asignatura, el Código de Comercio, es un instrumento de bastante antigüedad, vigente desde 1955. Por lo tanto, resulta fundamental conocer además todas aquellas disposiciones que han venido actualizando el ejercicio del comercio en Venezuela, comenzando con la Constitución Nacional, las leyes especiales en materia mercantil, así como los importantes aportes de la jurisprudencia y la doctrina. Así mismo, tratamos de transmitir a los estudiantes la importancia de esta materia en su formación como futuros profesionales de la Administración Comercial y de la Contaduría Pública.

### Concepto de Derecho Mercantil

#### Ubicación del Derecho Mercantil

Es una rama del Derecho Privado. El Derecho Privado comprende el conjunto de normas que regulan las relaciones que los particulares entre sí o las relaciones de estos con el estado u otros organismos públicos, cuando actúan como simples personas privadas.

## Definición de Derecho Mercantil

a) **Según la doctrina** (diversos autores). Como ha destacado la profesora Dávalos (2010, p. 32), algunos autores han insistido en proponer algunas definiciones de derecho mercantil como sistema de normas jurídicas. Entre otras definiciones encontramos las siguientes:

- Para Jorge Barrera Graf, el Derecho Mercantil es ““el Derecho Mercantil es el derecho que regula el comercio” (Barrera, 1989, p. 1).
- Según Raúl Cervantes Ahumada, el Derecho Mercantil es un “conjunto coordinado de estructuras ideales, pertenecientes al ordenamiento jurídico general y destinadas a realizarse o actualizarse principalmente en la actividad de la producción o de la intermediación, en el cambio de bienes y servicios, destinados al mercado general” (Cervantes, 2000).
- Para Roberto Mantilla Molina que el Derecho Mercantil es “el sistema de normas jurídicas que determinan su campo de aplicación mediante la calificación de mercantiles dada a ciertos actos, regulan a estos y la profesión de quienes se dedican a celebrarlos” (Mantilla, 2007, p. 23).
- Según Joaquín Rodríguez Rodríguez: “el campo de aplicación del Derecho Mercantil ha desbordado los límites del puro y simple comercio, en sentido económico y que, en consecuencia, debe ser el legislador el que señale las relaciones que este derecho ha de regir; es decir, que tendremos un concepto jurídico del comercio mediante el análisis de aquellas relaciones que el legislador considera como mercantiles” (Rodríguez, 1994, p. 5).

En Venezuela, ha destacado el Prof. Morles (2006), que reconociendo las limitaciones que envuelve la noción de Derecho Mercantil, es necesario adelantar un concepto formal (legal) del Derecho Mercantil venezolano. En tal sentido, destaca que Hugo Mármol Marqués ha propuesto como definición del Derecho Mercantil Positivo venezolano la siguiente: “Es el conjunto de normas de derecho privado que regula en nuestro país la realización de una serie de actos clasificados por la ley como de comercio y establece obligaciones para quienes los ejecutan de una manera profesional” (Mármol, 1978).

b) **Según el Código de Comercio** (art. 1). Artículo 1.- Comerciantes: Son comerciantes, para los efectos de este Código: 1) Los que, teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, se dedican a él habitualmente.

## Elementos que conforman el concepto de Derecho Mercantil

- a) **Comerciantes.**  
Es la rama que se dedica al estudio del marco legal del comercio, y considera que los comerciantes son las personas que de manera habitual se ocupan de las actividades que la ley considera mercantiles.
- b) **Obligaciones de los comerciantes.**  
El Código de Comercio establece que los comerciantes están obligados a llevar contabilidad o libros de comercio, conservar los documentos y soportes relacionados con su actividad.
- c) **Actos de comercio.**  
Son aquellos actos jurídicos celebrados por personas físicas o morales, comerciante o no, que produzcan efectos jurídicos regulados por el Derecho Mercantil.
- d) **Relaciones de los comerciantes** entre sí y los no comerciantes.

Para recapitular: el Derecho Mercantil es la rama del Derecho Privado que se encarga de todas las **transacciones comerciales**; en otras palabras, es la institucionalidad y regularización del ejercicio de comercio a través de los operadores del mercado.

## Características del Derecho Mercantil

### Rasgos fundamentales:

- a) **Celeridad.** La actividad mercantil requiere de normas claras que permitan el ejercicio del comercio de una manera ágil, rápida, para el intercambio de bienes y servicios.
- b) **Seguridad.** Consiste en hacer que el riesgo se reduzca a niveles aceptables, debido a que el riesgo es inherente a cualquier actividad y nunca puede ser eliminado. Al existir normas que regulan la actividad mercantil, esto transmite certeza en las operaciones de intercambio que realizan los comerciantes y demás actividades inherentes a las mismas.
- c) **Crédito:** es un tiempo para el pago de un dinero que una parte otorga a otra, con el compromiso de que, en el futuro, quien lo recibe devolverá dicho dinero en forma gradual (mediante el pago de cuotas) o en un solo pago. Para los comerciantes, el crédito es fundamental para la realización de sus actividades de intercambio de bienes, de modo que cuenten con un plazo para el pago de las mercancías.

**Otros caracteres:**

- a) **Universal:** Que pertenece o se refiere a todos los comerciantes, y a todas las personas que realicen actos de comercio.
- c) **Consuetudinario:** en vista de que las prácticas mercantiles, que se mantienen en el tiempo, la costumbre mercantil, es una importante fuente del Derecho Mercantil.
- d) **Equitativo:** justicia, imparcialidad en el trato entre los comerciantes y los que se relacionan con ellos en el ejercicio de la actividad mercantil.

## **Importancia del Derecho Mercantil**

### **Como disciplina jurídica**

El Derecho Mercantil es la rama del derecho privado que regula los actos de comercio, la organización de la empresa, las actividades del comerciante ya sea este individual o colectivo y los negocios sobre cosas mercantiles. El Derecho Mercantil es un sistema de normas jurídicas que van dirigidas fundamentalmente a aquellas personas calificadas como comerciantes, pero dentro de esta categoría el trato no es exclusivo, porque abarca también a aquellas personas no comerciantes que se relacionan con ellos a través del ejercicio de actos de comercio.

Por consiguiente, el Derecho Mercantil es una disciplina jurídica fundamental en el ámbito del ejercicio del comercio, pues contiene las normas y principios que rigen todas las actividades mercantiles. Como destaca Morles Hernández, la doctrina más reciente reconoce que existen razones nacidas de la práctica de los negocios que justifican la existencia del Derecho Mercantil, separado del Derecho Civil, siendo las más resaltantes la rapidez de las transacciones comerciales, el desarrollo del crédito y el paralelo reforzamiento de las garantías, y la especificidad del mundo de los negocios.

### **Para los profesionales de la Administración Comercial y de la Contaduría Pública**

Les permite conocer los elementos esenciales para el buen funcionamiento de las empresas y el correcto desarrollo de las actividades comerciales, los cuales son ámbitos fundamentales de estas profesiones.

## Para los estudiantes de la Escuela de Administración Comercial y de Contaduría Pública

El Derecho Mercantil es relevante para los estudiantes que están formándose en el área donde se desempeñan las empresas que ejercen actividades comerciales, para lo cual resulta fundamental conocer las obligaciones de los comerciantes, la forma de llevar sus libros contables y la presentación de los estados financieros de las mismas, así como las normas y los principios fundamentales que rigen las actividades mercantiles.

### Fuentes del Derecho Mercantil

Son los medios que contribuyen a la formación del Derecho Mercantil. Las llamadas **fuentes del derecho mercantil** son todo aquello que surge de su aspecto objetivo, como norma o regla obligatoria de conducta y, por lo tanto, constituye la articulación del desarrollo de esta rama del derecho. Las leyes del Derecho Mercantil son las que dictaminan el funcionamiento de comercio en un territorio. Este derecho se les otorga a las personas naturales y jurídicas para mantener negociaciones comerciales nacionales e internacionales.

Toda actividad en la que exista intercambio de intereses permite la creación de transformaciones. En este instante, es cuando la jurisdicción va evolucionando y realizando cambios en el ejercicio del comercio. Por ende, el intercambio y moneda valor puede cambiar; por ejemplo, la forma de pagos antes era con cheque de gerencia, transacciones interbancarias, en ocasiones pagos en efectivo, pero siempre con moneda nacional; ahora el precio de referencia es una moneda extranjera, entiéndase el dólar de los Estados Unidos de América, o la nueva tendencia de pagos en criptomoneda. Esta circunstancia nos da una idea de que la costumbre es un factor determinante entre las leyes que rigen el **sector comercial**.

El Derecho Mercantil es relevante en una sociedad, ya que las distintas leyes que lo conforman suministran un marco y contexto de confianza para el desarrollo de la **actividad comercial**.

Prestan una **base legal** a los distintos componentes del sistema, así como también instancias para recurrir en caso de conflictos. Recordemos que es importante la implementación de leyes para proteger las partes más vulnerables del intercambio, pero,

sobre todo, proporcionan a todos un ambiente de confianza que permite el buen desenvolvimiento comercial de un estado.

## Clasificación

- **Fuentes materiales:** Los factores que provocan la aparición de normas jurídicas en el ámbito mercantil (hechos que existen en la realidad). Ej.: Negocios por internet.
- **Fuentes formales:** Modos de creación de las normas jurídicas que regulan la actividad mercantil. Estas fuentes, a su vez, se dividen en:

### i. Fuentes directas:

- a) **Constitución.**
- b) **Tratados internacionales** (arts. 154 y 236, numeral 4, Constitución).
- c) **Ley:** Código de Comercio y leyes especiales (Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras, Ley de la Actividad Aseguradora, Ley del Banco Central, Ley de Propiedad Industrial, Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas, etc.).
- d) **Decretos-Leyes** (art. 236, numeral 8, Constitución). Ej. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Mercado de Valores.
- e) **Reglamentos** (art. 236, numeral 10, Constitución).
- f) **Costumbre mercantil** (art. 9 Código de Comercio).
  - Clases de costumbre:
    - Costumbre *contra legem* (contra la ley).
    - Costumbre *praeter legem* (más allá de la ley).
    - Costumbre *secundum legem* (según la ley).

De acuerdo con el art. 9 del Código de Comercio, la costumbre que tiene aplicación como fuente del Derecho es la costumbre que va más allá de la ley (*praeter legem*), pues suple el silencio que ésta guarda sobre el asunto a resolver.

- Elementos de la costumbre:
  - uniformidad, generalidad y reiteración (elementos objetivos)
  - la publicidad (elemento subjetivo), esto es, que los hechos deben ser notorios, válidos para todos; que la costumbre se ejecute con el convencimiento de que se trata de una norma obligatoria.

**ii. Fuentes indirectas:**

- a) **Analogía:** Medio de integración del Derecho Mercantil, cuando exista silencio de la ley sobre el asunto a resolver. En tal caso, se aplicará una norma que regule un caso semejante o análogo. Ej.: El caso del transporte aéreo, que no aparece regulado en el Código de Comercio; allí se aplica la normativa de este mismo Código que regula el transporte marítimo, por analogía.
- b) **Principios generales del Derecho.** Buscamos los principios rectores del Derecho Mercantil para tratar de resolver un asunto que no se encuentra regulado claramente en las leyes. Ej.: La equidad como elemento fundamental de la actividad mercantil, para evitar la competencia desleal.

**iii. Otras fuentes del Derecho Mercantil: Con valor informativo, mas no obligatorias.**

- a) **Jurisprudencia:** decisiones reiteradas de los tribunales en materia mercantil. Salvo que se trate de una decisión de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, emitida con carácter vinculante, que sí es obligatoria.
- b) **Doctrina:** la opinión de los juristas.

**Orden de aplicación de las fuentes del derecho mercantil (jerarquía de las fuentes)**

**Jerarquía.** Tomando en cuenta la jerarquía de las normas, en atención al desarrollo de la Constitución, tenemos que el orden de aplicación de las fuentes directas es la siguiente:

- a) **La Constitución.**
- b) **Las Leyes:** Incluyendo aquí los tratados internacionales, que son aprobados mediante ley, el Código de Comercio (la ley más importante en materia mercantil), las leyes especiales, los decretos-leyes dictados por el Ejecutivo Nacional.
- c) **Los Reglamentos.**
- d) **Actos jurídicos individualizados:** Las sentencias, los actos administrativos, los contratos.
- e) **La costumbre:** La costumbre mercantil es el conjunto de prácticas que se repiten y aplican reiteradamente por una colectividad de personas frente a un hecho o tema determinado, que adquiere obligatoriedad por el hecho mismo de

ser una norma creada para usos sociales, siempre que estas no sean contrarias a la ley.

- f) **Código Civil:** El Derecho Civil regula las relaciones privadas de los ciudadanos, ya sean personas físicas o jurídicas, en lo que respecta a las relaciones familiares, los derechos como persona, las obligaciones, contratos, la propiedad, las sucesiones o los derechos de cualquier índole. Básicamente, se encarga de establecer las normas que rigen las relaciones privadas y delimitar un marco de seguridad para defender los derechos y obligaciones de los ciudadanos. El Código Civil se erige como su principal fuente.

**Polémica.** En atención a lo dispuesto por los artículos 8 y 9 del Código de Comercio, se ha planteado una polémica en cuanto a la jerarquización de las fuentes del Derecho Mercantil.

El art. 8 del Código de Comercio establece: “En los casos que no estén especialmente resueltos por este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil”. Y el art. 9 C.Co. dispone: “Las costumbres mercantiles suplen el silencio de la ley...” La polémica surge al interpretar estas normas, a fin de determinar cuál fuente se aplica primero, en caso de silencio de la ley mercantil: ¿el Código Civil o las costumbres mercantiles?

De todas las posiciones doctrinarias que existen sobre el tema, vale destacar la siguiente (del autor Joaquín Garrigues) que establece una serie de reglas para la aplicación de las fuentes en el Derecho Mercantil:

- a) *Precedencia absoluta del Derecho Mercantil, escrito y consuetudinario, en las materias que regula (actividades de comercio).* Las normas del Código de Comercio, de las leyes mercantiles y de las costumbres mercantiles, preceden en su aplicación al Derecho Civil. Se aplica el principio “la norma mercantil precede a la civil”.
- b) *Precedencia del Derecho Civil frente a la costumbre mercantil cuanto el asunto se refiera a disposiciones de orden público (familia, capacidad, etc.).* Hay materias que escapan del ámbito de la actividad mercantil, y que por ser asuntos propios del Derecho Civil (normas que regulan a todos los ciudadanos), debe aplicarse con prelación el Código Civil.
- c) *Suplencia del Derecho Civil a falta de normas específicas del Derecho Mercantil (legislación mercantil, costumbres mercantiles).* El Derecho Mercantil es un derecho

especial y debe encontrar su integración en él mismo; cuando esto no sea posible, porque no se ha hallado ninguna norma mercantil, se acude entonces al Derecho Civil (Garrigues, pp. 122 y ss.).

**Posición.** En defecto de norma expresa en la ley mercantil para resolver un asunto mercantil, debe aplicarse la costumbre mercantil (pues este suple el silencio de la ley); pero, si no hay costumbre en esa materia, se aplicará la analogía (se buscará una norma mercantil que regule una situación parecida a la que se debe resolver); y si no se consigue una norma mercantil, se buscará entonces una norma civil.

## Conclusiones

De la mano de los conceptos que se desprenden del mercantilismo, la dinámica comercial y la naturaleza social de los individuos, vistos como parte de la colectividad, el surgimiento y desarrollo del derecho mercantil abarca más que la simple regulación del intercambio de bienes y servicios, con el fin de obtener la satisfacción de las necesidades humanas; es, en este sentido, una forma de expresión jurídico-normativa que adapta una serie de disposiciones que permiten la existencia plena de esta actividad y consigo impulsa el desarrollo de las sociedades.

Por cuanto, aunque la materia económica no sea el área de estudio de determinadas profesiones humanistas, refiere a la misma su conocimiento de los problemas asociados a los procesos de relaciones humanas, que constituyen en sí el espacio donde es efectivo el derecho privado y, especialmente, el derecho mercantil. Conocer las concepciones básicas, caracteres, su importancia en determinadas áreas de estudio, sus fuentes y las complejidades interpretativas que estas constituyen, no es labor estricta del jurista, sino de todo aquel que requiera el ejercicio de una profesión en la moderna sociedad a la cual se debe enfrentar todo profesional, cualquiera que sea su área.

La economía es considerada ampliamente como el “motor de la sociedad”, es entonces el comercio la actividad económica que relaciona los diversos extremos de la sociedad con vistas a su crecimiento y desarrollo. Para ello requiere al derecho y la norma jurídica con el objeto de determinar la convivencia, reglas y conductas de quienes realizan esta actividad, donde se tome en consideración el beneficio personal y colectivo.

## Referencias

- Barrera, J. (1983), Temas de derecho mercantil, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cervantes, R. (2000), Derecho Mercantil, Editorial Porrúa.
- Código de Comercio, publicado en Gaceta Oficial de la República de Venezuela No. Extraordinario 475, del 21 de diciembre de 1955.
- Dávalos, María S. (2010), Manual de introducción al derecho mercantil, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México.
- Garrigues, J. (1979), Curso de Derecho Mercantil, Tomo I, Editorial Porrúa.
- Mantilla, R. (2007), Derecho Mercantil, 24ª reimpresión, Editorial Porrúa.
- Mármol, H. (1978), Fundamentos de Derecho Mercantil, Parte General. Universidad Católica Andrés Bello.
- Morles, A. (2006), Curso de Derecho Mercantil, tomo I (Introducción. La empresa. El Empresario), Universidad Católica Andrés Bello.
- Rodríguez, J. (1999), Curso de Derecho Mercantil, 24 ed. Editorial Porrúa.

# **Compendio de economía, derecho e investigación: aplicada a las ciencias administrativas y contables**

**4ta Edición**

**Depósito Legal: CA2026000117**

**ISBN Electrónico: 978-980-233-905-1**

© Universidad de Carabobo

2024



# Compendio de economía, derecho e investigación

## Aplicada a las ciencias administrativas y contables



ISBN: 978-980-233-908-2



9 789802 339082