ADVERTENCIA: Esta información constituye un material de apoyo (orientación general para el estudio de la materia). Alguna información no se encuentra actualizada en concordancia con los nuevos y constantes cambios que se vienen dando en materia laboral. ES RESPONSABILIDAD DEL ESTUDIANTE VERIFICAR CON EL ORDENAMIENTO LEGAL LOS ULTIMOS MODIFICACIONES QUE SE HAN DADO.

El profesor.

EL TRABAJO

Concepto y caracteres del Trabajo. Diversas Especies de Trabajo.

EL TRABAJO.-

La importancia del trabajo como factor de producción es un hecho tan antiguo como el mundo. El factor más importante de los que ocurren es la creación de bienes. La naturaleza aunque por sí sola es capaz de desarrollar bienes que sirven para satisfacer las necesidades del hombre, no entra en la vida económica sino cuando el hombre, mediante su trabajo, la pone en condiciones de servirle. Aun en la mera recolección de los productos, éstos no se convierten en bienes sino cuando el hombre los recoge y toma por sí mismo para satisfacer su hambre o su necesidad de vestido (en este momento hay que recordar la distinción que existe entre las cosas y los bienes).

EL TRABAJO EN EL MUNDO ANTIGUO.-

En los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena. El precepto genésico “comeras el pan con el sudor de tu rostro”, interpretado en el sentido de ver el trabajo sólo como una maldición odiosa, expresaba una idea esparcida en las más diversas civilizaciones. Los más elevados filósofos de Grecia y Roma expresaron conceptos denigrantes acerca del trabajo o, por lo menos, del trabajo manual.

La Edad Antigua se caracterizaba por el aprovechamiento del trabajo mediante la imposición coactiva. El estímulo empleado para aglutinar y armonizar el esfuerzo combinado de grandes cantidades de hombres, no era otro que la fuerza. La esclavitud, era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente.

Durante la esclavitud, la norma de trabajo era la voluntad de los señores. Cada señor tenía que mantener a su esclavo, aunque fuera solamente porque constituía un bien patrimonial de consideración, no cabían las características que en el régimen de libertad económica habrían de rodear a la cuestión social.

El trabajo libre existía, y en Roma provocó la legislación sobre el mandato y sobre el arrendamiento de obras y de servicio. Hacia el fin del Imperio había abundantes artesanos, muchos de ellos libertos, que montaban taller en acuerdo con sus patronos, es decir, con sus antiguos amos, que en virtud de la manumisión conservaban ciertos derechos de “obsequia” y obras. Los artesanos llegaron a constituir “colegios” que, directa o indirectamente, inspiraron las corporaciones medioevales; y otros que no tenían la posibilidad de establecerse en forma propia, “arrendaban” en el mercado su fuerza de trabajo, en forma semejante a como un señor podía arrendar sus esclavos.

EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA.-

El primer paso y más fundamental en la transformación conceptual del trabajo lo había dado en la antigüedad el cristianismo. El Nuevo Testamento anuncia una revolución profunda en la apreciación del trabajo. Sin quitarle su carácter de pena, se le atribuye un sentido redentor. El trabajo no será ya ocupación infamante, actividad odiosa que ha de eludir quien tenga medios económicos o posición social para lograrlo. Es un deber moral. Es centro de la redención del hombre.

Desaparecida la esclavitud por el ejemplo lento pero decisivo de la idealización cristiana, la coordinación de brazos para trabajos de conjunto en la Edad Media se vino a realizar de dos maneras. En el campo, el régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor a los vasallos, quienes le rendían trabajo a cambio de su protección y gobierno. En la ciudad nació, por el contrario, un régimen artesanal controlado por la corporación profesional o gremio. La estructura jerárquica (de los maestros a los oficiales y a los aprendices), el monopolio del gremio, la regulación de la capacidad productiva con vistas a las necesidades del consumo y la regulación de la técnica de la producción, han sido las características fundamentales señaladas en la organización corporativa medioeval.

EL TRABAJO EN EL REGIMEN CAPITALISTA.-

Con el comienzo de la Edad Moderna aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. El descubrimiento de América, el desarrollo de la gran industria, hacían imposible la aplicación del régimen artesanal; la desaparición de la esclavitud hacía del dinero (salario) el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, y la afluencia de oro al Viejo Continente prestaba gran facilidad para la generalización del salariado.

Los campesinos acudieron a la ciudad donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y

los niños participaron en el mercado de trabajo, preferidos en razón del menor salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres.

Así fue como un cumulo de circunstancias (geográficas, económicas, técnicas, políticas y morales, produjeron en una evolución de tres siglos un terrible estado de cosas, que hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo Derecho del Trabajo.

CARACTERIZACION DEL TRABAJO.-

- a) Es una actividad humana; algunos pudieran decir que los animales y plantas también trabajan. Al decir trabajo humano hay que denotar que no todo trabajo humano interesa al Derecho. Según Cabanellas el trabajo que interesa al Dcho del Trabajo es el trabajo libre, el trabajo forzoso no es de interés para el derecho.
- b) Dignidad; tiene que ver con la condición, con la naturaleza del ser humano.
- c) Debe Concebirse asociado, integrado. El trabajo de cualquier hombre no se presenta aislado de otros hombres, incluso de épocas anteriores y futuras. Ejemplo: El trabajo que se hace aislado no tiene interés ni trascendencia para el derecho.
- d) Esta dividido; De aquí parte la teoría de la división del trabajo. El trabajo forma parte de otro gran trabajo. Es un eslabón del trabajo.
- e) Protegido por la ley. La legislación laboral tiene como fin primordial, regular las relaciones derivadas del trabajo.
- f) Es una actividad consciente; se trata de una actividad cuyo ejecutor sabe lo que hace, por qué lo hace y para qué lo hace. La persona ligada por el vínculo del trabajo, consiente libremente en el mismo.
- g) Es una actividad predominantemente manual o intelectual: no existe una actividad exclusivamente física o intelectual, pues en toda actividad intervienen ambos esfuerzos, esta característica sirve para diferenciar a los empleados de los obreros.
- h) Actividad permanente o temporal, la tutela jurídica recae tanto sobre el trabajador que conviene en prestar el servicio por tiempo ilimitado como de aquél cuya duración está determinada.
- i) Es una actividad dinamica o pasiva, la gran mayoría de los servicios prestados se ejecutan mediante la utilización de diferentes movimientos corporales.
- j) Es una actividad remunerada. Está es una de las características fundamental del trabajo que le interesa al Derecho.

DIVERSAS ESPECIES.-

EL TRABAJO COMO HECHO SOCIAL.-

Es el trabajo que esta destinado a satisfacer las necesidades del trabajador; sean: económicas, de tipo espiritual, culturales. Además resuelve las necesidades de la colectividad.

Esta dirigido a mancomunarse con los demás, las grandes ciudades, civilización, obras; es muestra clara de que el trabajo es un hecho social, es necesidad de la colectividad.

Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante la cual algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por el viven los trabajadores y su familia, componen la inmensa mayoría de los seres humanos. Del trabajo no solo depende la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, es un fenómeno social sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos y exige una justa regulación para que el mundo encuentre fecundo equilibrio, indispensable para una convivencia armónica.

La división del trabajo, que no es otra cosa que la repartición de tareas dentro de una sociedad es una prueba de que el trabajo trasciende a la sociedad y va más allá de satisfacer las necesidades de la sociedad. Dentro de la división del trabajo conseguimos:

DIVISIÓN DE LA PRODUCCIÓN SOCIAL: Que es la segmentación de la producción en diferentes ramas. En esta forma encontramos a la división entre el trabajo agrícola y el trabajo industrial. Entre el trabajo industrial (metalúrgico, químico, textil). División entre trabajo industrial y comercial.

DIVISIÓN TÉCNICA DEL TRABAJO: Es la división del trabajo dentro de un mismo proceso de producción. Esta división se encuentra especialmente desarrollada en la industria moderna. Cada obrero o grupo de obreros realiza un trabajo específico que corresponde a una parte del proceso.

EL TRABAJO COMO BASE DE LAS RELACIONES SOCIALES.-

Existen ciertos vínculos que dan el marco de referencia para el Derecho del Trabajo. Son cuatro las principales vinculaciones que se puede observar en el trabajo como base de relaciones sociales:

El primer orden se observa en las relaciones con otras personas, o sea, entre el patrono y el trabajador. Dentro de esta conseguimos todos los efectos jurídicos que surgen por el surgimiento de la relación del trabajo.

El segundo orden se da entre las relaciones que pueden surgir entre el patrono con un grupo social, que puede ser un grupo profesional constituido como consecuencia del trabajo. **Ejemplo: Gremios, Sindicatos y Asociaciones. En este orden se puede descubrir las relaciones que se dan entre un individuo y el otro del grupo, o sea, entre obreros y entre el obrero y el grupo en sí (sindicato).**

El tercer orden se da entre un individuo con la sociedad en general, debido a la obligación que tiene el trabajador de cumplir la actividad para la cual ha sido contratado con la finalidad de aportar un granito en el desarrollo del país.

El cuarto orden se da entre el Estado y el patrono, son las obligaciones que tiene de cumplir con los preceptos fundamentales de la legislación laboral; así como la obligación que tiene de cumplir con los tributos impuestos por la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

TRABAJO COMO DEBER Y COMO DERECHO.-

La afirmación de la libertad de trabajo, que envuelve el derecho a trabajar en la ocupación que se escoja, o a no trabajar por la fuerza, no colide con la afirmación del deber del trabajo ni puede confundirse con el derecho al trabajo.

DIVERSAS NOCIONES DE TRABAJO.-

Para el Derecho Laboral, en la mas estricta significación jurídica del trabajo, por este se comprende la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tacito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia. Para hablar de trabajo en esta esfera, se requiere la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes, aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar su sustento y el que puede elegir sus servidores o auxiliares.

Las distintas posiciones en que se sitúe el sociólogo, el político, el jurista, el economista, el médico o cualquier otro observador o estudioso del trabajo permiten estos enfoques: **En lo jurídico**, el trabajo se concibe como la actividad humana ejercida en beneficio de alguien que la retribuye, con clara diferenciación y subordinación del trabajador frente al patrono o empresario, que suele revestir los caracteres de un contrato, expreso en la voluntad inicial y mas o menos tacito, aunque regido por lo usual en las prestaciones concretas. **En lo político**, el trabajo es objeto de la actividad legisladora y de la función rectora de la administración pública, con fines de protección para los trabajadores, de mantenimiento de la paz social y del incremento productivo. **En lo fisiológico**, el trabajo se manifiesta por efecto de la múltiple transformación de las distintas fuentes de energía interior de nuestros tejidos, tanto en el periodo de intensa actividad funcional como en el de reposo. En este enfoque fisiológico, el trabajo constituye siempre, y a la par, un gasto de energía muscular y nerviosa. **En lo mecánico**, el trabajo se concreta en el efecto útil de las funciones musculares, como levantar un objeto pesado. La relación entre este trabajo y el fisiológico, conocidos también por exterior aquel y por interno este, determina el rendimiento orgánico laboral. **En el enfoque económico**, el trabajo es la acción ordenada del cuerpo o de la inteligencia del hombre, o de uno y otro, dirigidos al cumplimiento de una finalidad relativa a la producción.

EL DERECHO DEL TRABAJO.-

Definición, denominaciones y caracteres del Derecho del Trabajo. Ubicación en las ramas del Derecho. División. Campo de Aplicación.

EL DERECHO DEL TRABAJO.-

Sería absurdo considerar la redención social como obra exclusivamente encomendada a la legislación del trabajo. La legislación del trabajo supone como corolario una acción para orientar y proteger la producción agrícola, pecuaria e industrial. El Derecho del Trabajo regula las relaciones entre los factores de la producción. Protege al que vive del trabajo. Ampara al trabajo como fuente fecunda de la vida económico y moral de la nación.

DEFINICIÓN JURIDICA.-

CABANELLAS: Clasifica las definiciones.

Desde el punto de vista subjetivo es el sujeto y trabajador, contiene normas jurídicas que protegen al trabajador.

Desde el punto de vista objetivo se preocupan por el trabajador, por la actividad laboral. Estudia o regula el contrato de trabajo.

Según *Cabanellas* el Derecho del Trabajo es aquel que tiene por contenido principal regular las condiciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado en lo referente al trabajo subordinado.

MANUEL ALONSO GARCÍA: Conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicios personas, libre y por cuenta ajena, remunerado y en situación de subordinación o dependencia.

RAFAEL CALDERA: El Trabajo subordinado es el protegido por el Derecho del Trabajo. "Conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social "trabajo" tanto por lo que toca a las relaciones de las partes que intervienen o concurren a él y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales". (Tiene aspectos políticos, económicos y social) es una definición objetiva, porque no solo se regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, sino también otras relaciones que pueden ser generadas por el trabajo, incluso por el trabajo autónomo.

Cuando habla de normas jurídicas no solo se refiere a los artículos de los textos legales, sino que también se refiere a las normas superiores, y a los principios y fundamentos.

VICENTE HERNANDEZ TOVAR: Define el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas reguladoras de las relaciones entre patronos-trabajadores y de estos con el Estado y también en algunos casos con terceros particulares.

El Derecho del Trabajo tiene un triple objeto:

- a) El mantenimiento de la paz laboral.

- b) El progreso económico del Estado.
- c) El mejoramiento cultural, económico y social de la clase trabajadora subordinada. Ejemplo: Trabajo no subordinado; buhonero que es un trabajador hay una relación laboral.

RAFAEL ALFONSO GUZMAN: El Derecho del Trabajo es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tiene por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, 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.

DEFINICIÓN POLITICA.-

MARIO DE LA CUEVA: El Derecho del Trabajo es de la clase trabajadora. Es el derecho protector del trabajador.

WALKER LINARES: Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica – social de los trabajadores de toda índole. El Derecho del Trabajo es de las clases económicamente débiles.

DEFINICIÓN ECONOMICA.-

MARTA HARNECKER: Es el conjunto de normas que regulan el proceso de trabajo que está conformado por tres elementos fundamentales: la fuerza del trabajo, el objeto de trabajo y los medios de trabajo que establecen entre sí determinadas relaciones.

DENOMINACIONES.-

Tienen un punto de vista geográfico, de donde proceden o de algún aspecto relevante, como la intensidad de las luchas sociales que marcaron y determinaron la denominación de la materia. Las denominaciones son producto de las concepciones ideológicas de los autores.

CLASIFICACIÓN DE LAS DENOMINACIONES:

Algunos utilizan el término Derecho recogemos estos complementos: de trabajo o del trabajo, obrero, social, industrial y obrero, económico, nuevo derecho, y más anómalamente Organización Jurídica del Trabajo. Cuando se refiere al derecho entendemos que es la recta ordenación de las relaciones sociales, mediante un sistema racional de normas de conductas declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas justas a los problemas surgidos de la realidad histórica.

Otros utilizan el término Legislación emplea calificaciones tan distintas como industriales: Obrera, industrial y obrera, industrial y del trabajo, del trabajo, del trabajo y previsión social, social del trabajo, obrera y previsión social y simplemente leyes obreras. Cuando se refiere a legislación es el conjunto de normas contenidas dentro una ley que

ha sido reconocida por el Estado previo el cumplimiento de ciertas formalidades, destinadas a regular los conflictos que se susciten en una materia determinada.

1. **DERECHO INDUSTRIAL o LEGISLACIÓN INDUSTRIAL.-** Este término surge para el siglo XVIII con el estallido de la revolución Industrial pues el auge de la misma industria origina la búsqueda de protección legal para el trabajador empresario. Este término en materia legislativa se aplica mas al lado del empresario que al de los obreros o empleados que de él dependen.

Para algunos autores comprende no solo las relaciones laborales, sino que afecta a las relaciones comerciales y a la misma producción, regulándolas para impedir los abusos de una parte frente a la otra y sobre todo para defender el interés de la comunidad.

Este término ha sido objetado por el sentido restrictivo que la palabra industria ha ido adquiriendo en el dominio de la economía. Generalmente se limita hoy la comprensión de este vocablo a la industria manufacturera; quedarían así excluidas las relaciones de trabajo en empresas comerciales y agrícolas y con mayor razón el servicio domestico.

2. **DERECHO OBRERO o LEGISLACIÓN OBRERA.-**

Surge a finales del siglo XIX. Esta denominación ya poco usada del Derecho Laboral se ajustaba mas a los tiempos agudos de las luchas obreras por las primeras conquistas legales de importancia en el orden del trabajo. No debe mantenerse este rotulo por proporcionar una visión parcial del amplio campo jurídico del trabajo y por presentar el aspecto exclusivista de protección de la clase trabajadora, con tendencia a reducirla además a las tareas manuales. Nace cuando hay una aguda crisis social, por necesidad de proteger al obrero. Presenta graves inconvenientes pues el vocablo "obrero" se ha ido específicamente restringiendo a los trabajos manuales. El nombre Derecho obrero excluye toda reglamentación jurídica del trabajo que no se refiere directamente a los asalariados.

3. **DERECHO CORPORATIVO o LEGISLACIÓN CORPORATIVA.-** Aunque las corporaciones de trabajo florecieron ya en la Edad Media, la denominación e invención del Derecho se debe principalmente a la doctrina y la Legislación Italiana de la época fascista en que se quería coordinar la elevación teórica de los trabajadores proclamada a tambor batiente y el oculto propósito de someterlos al encuadrarlos en corporaciones o sindicatos semi - militarizados. El Derecho Corporativo si ha de mantenerse, deberá referirse a las corporaciones, esto es, a los sindicatos revestidos de potestad como órganos del Derecho Público colocados bajo la tutela y existencia del Estado para

ordenar y regular la vida económica de una Nación. En la actualidad persiste esta noción para desarrollar la actividad comercial de cierto tipo de sujetos.

4. **DERECHO SOCIAL.-** Con reiteración se confunde a este derecho con el laboral porque en realidad, todo derecho social, es de la sociedad, todo ordenamiento que tiende a proteger el débil frente al fuerte y que trata de restablecer la normalidad jurídica mediante la justicia social. La Carta Americana de Garantías Sociales de 1948, expone como principio básico en el Derecho Social la protección de la persona humana del trabajador, así como las garantías para todos los trabajadores, igualdad de salario e irrenunciabilidad de los derechos.

5. **DERECHO DE TRABAJO O DERECHO DEL TRABAJO.-** Esta rama de las Ciencias Jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y de doctrinas referentes a la relación entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, se entienden como estos (trabajadores) a:

- ✓ Los intelectuales
- ✓ Los técnicos
- ✓ Los de dirección; de fiscalización
- ✓ Los manuales,

Igualmente este derecho regula los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado como poder neutral y superior ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.

En este derecho lo esencial no es el contrato de trabajo sino regular el hecho social trabajo. El contenido del Derecho del Trabajo puede estructurarse de la siguiente forma:

- GENERALIDADES: Denominación, objeto, historia, reglamentación internacional y legislación nacional.
- NORMAS FUNDAMENTALES: Base constitucional, campo de aplicación, fuentes, interpretación y aplicación del Derecho, conceptos básicos sobre las personas que intervienen en el Derecho del Trabajo.
- RELACION DE TRABAJO SUBORDINADO: Contrato y relación de trabajo; elementos, caracteres, formación, duración y efectos del contrato de trabajo; terminación de la relación de trabajo, cesantía, antigüedad y estabilidad.
- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO: Duración del trabajo y descansos, jornada, trabajo nocturno, descanso semanal, días feriados, vacaciones, higiene y seguridad del trabajo, cierre de establecimientos, reglamento de la empresa, etc.
- REGÍMENES ESPECIALES: Trabajos de mujeres, menores, deportistas, rural, domésticos.

- REMUNERACIÓN DEL TRABAJO: Concepto del salario y reglamentación, protección del salario y la transformación del salariado.
- REGULACIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO: Sindicatos y corporaciones, conflictos colectivos sobre intereses, huelga y el lock out, conciliación y arbitraje, convención colectiva de condiciones de trabajo.
- INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA EN EL TRABAJO: Naturaleza y origen, funciones de los órganos administrativos en materia del trabajo, inspección del trabajo; sanciones administrativas por infracciones al ordenamiento laboral.
- TRIBUNALES Y PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO: Organización y funcionamiento de la justicia laboral, características especiales, procedimiento especial del trabajo.
- PROTECCIONES DEL TRABAJADOR FUERA DEL TRABAJO: Condiciones de vida, vivienda, transporte, educación asistencia y bienestar de los trabajadores; instituciones protectoras a favor de los trabajadores.
- SEGURIDAD SOCIAL: Idea y desarrollo de la Seguridad Social, infortunios del trabajo, naturaleza jurídica y reparación; enfermedad – maternidad, invalidez, vejez y muerte; colocación de los trabajadores, seguro de paro forzoso, perspectivas de la Seguridad Social.

6. **DERECHO LABORAL.-**

El calificativo laboral presenta la ventaja de ser neutro desde el punto de vista ideológico o partidista. Tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios. Y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.

Los principios doctrinales, las normas positivas, el ordenamiento jurídico referentes a los derechos y deberes de los empresarios y trabajadores, los conflictos surgidos del proceso de la producción o de la lucha de clases han recibido las denominaciones más variadas, no sorprendentes en la desorientación inicial de una rama nueva del derecho. Como contenido del Derecho Laboral, podemos ofrecer un esquema con arreglo a los distintos puntos de vista jurídicos en que cabe situarse:

- **Derecho al trabajo** que se ocupa de las garantías contra el paro obrero, las escuelas de aprendizajes, las agencias de colocación, la indemnización por despido y la fijación de las causas de este.
- **Derecho en el trabajo** donde se trata de la reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornadas de trabajo, horas extraordinarias, reglamentación de condiciones de higiene y seguridad.
- **Derecho del trabajo referente al salario**, al contrato de trabajo, limitaciones de la libertad contractual y relación del trabajo.
- Derecho después del trabajo que incluye la previsión social, las jubilaciones o pensiones, las vacaciones pagadas, el descanso semanal, el empleo de tiempo libre, vivienda obrera e indemnizaciones por accidente o enfermedades profesionales.
- **Derecho colectivo del trabajo** comprensivo de los sindicatos profesionales convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y colisiones o conflictos.

CARACTERISTICAS.-

- a) Es un Derecho Inferi; un Derecho que está evolucionando, en donde aparecen constantemente instituciones nuevas, se va ampliando. Ej. : El tema de las prestaciones sociales en Vzla, el salario que debe adaptarse a las distintas modificaciones, la jurisprudencia del trabajo.

- b) Es un Derecho Clasista o Tutelar de la Clase Trabajadora; la finalidad es tutelar a la clase trabajadora, la preocupación del Estado es proteger al trabajador y no al patrono. (Beneficio del trabajador).
- c) Es un Derecho con un valor social profundo; de aquí la tesis de la denominación de un Derecho Social con contenido social, reconoce la importancia social del trabajo. Busca la unificación social y moral de los trabajadores. Es un derecho democrático y es el que responde a los principios de la justicia social.
- d) Es un Derecho imperativo; porque esta lleno de normas imperativas a diferencia del Derecho Civil que son normas dispositivas. La consecuencia de esta imperatividad es la irrenunciabilidad de sus normas. La ausencia de autonomía de las partes para definir las relaciones laborales. Esta lleno de normas de orden público, imperativas de obligatorio cumplimiento, no relajables ni renunciables entre las partes.
- e) Es un Derecho Sencillo y Claro o poco formal; se expresa como nace la relación laboral (*derechos y obligaciones entre las partes*) quien presta y quien recibe algún servicio (*a la disponibilidad de otra persona*).
- f) Es un Derecho Universal; el trabajo es un hecho humano en toda la geografía, en todos los tiempos. El Derecho protege a todos los hombres por igual. El Derecho tiene los mismos principios, fundamentos del hombre y todos estos principios evolucionan y protegen al hombre.
- g) Es un Derecho de gran fuerza expansiva; nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Hoy en día tiene una cobertura muy amplia, ya que regula los derechos y deberes tanto de los trabajadores como de los patronos.
- h) Es un Derecho concreto y actual; La normativa está adaptada a las necesidades del País.
- i) El Derecho del Trabajo es autónomo.
 - o *Autonomía científica*: constituye una parte orgánica de la ciencia jurídica, que presenta inconfundibles caracteres de armonía y unidad. La perspectiva histórica permite apreciar cómo, del conjunto multiforme de leyes nacidas ante la presión de los hechos sociales, ha emergido una doctrina sistemática.
 - o *Autonomía didáctica*: En la primera conferencia del Tratado de los Estado de América aprobaron que el Consejo de Administración de la O.I.T recomendará a los institutos docentes que afrontarán en las cátedras el problema de las relaciones y el capital. En Venezuela la cátedra fue creada con la promulgación de la Ley de Educación con el nombre de Derecho Social y Legislación del Trabajo.
 - o *Autonomía jurídica*: No quiere decir independencia, sino coordinación sistemática de las ramas jurídicas referentes al hecho social trabajo por intermedio de la legislación.

UBICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.-

POSTURA QUE LO UBICA DENTRO DEL DERECHO PRIVADO.-

Hemos sostenido que el contrato individual es de Derecho Privado y que, más concretamente, puede incluirse en el Derecho de Obligaciones. El contrato de trabajo origina entre las partes que lo celebran una relación jurídica caracterizada por prestaciones recíprocas, aunque no siempre exactamente correspondientes. Si bien posee cierto grado de autonomía dentro de la clasificación de los contratos del derecho civil, no está desligado de éste cuyas disposiciones le son supletorias en cuanto no contradigan la Ley del Trabajo ni los principios generales que la inspiran. Esa autonomía, perfilada por una serie de derechos y deberes nacidos, más que alrededor del trabajo mismo, que es su objeto, para la protección de la persona del trabajador y de sus familiares, no desdibuja su verdadera índole de vinculación de derecho privado, sometida a los lineamientos generales de los demás contratos de igual naturaleza.

Como es sabido, la teoría de los contratos en el derecho común reserva en propiedad la denominación de contratos a las convenciones que tienen por objeto producir obligaciones patrimoniales. En este sentido, los deberes morales de la probidad de los contratantes, de la conducta moral en el trabajo, del respeto mutuo (que se debe incluso a los familiares que conviven con cada uno de los celebrantes), la diligencia y la lealtad, parecen imprimir al contrato de trabajo un sello caracterizador, por no encontrarse exigidos tales deberes o, al menos, con tan marcada profundidad, en los típicos del derecho común.

POSTURA QUE LO UBICA DENTRO DEL DERECHO PÚBLICO.-

Es de Derecho Público porque la autonomía de la voluntad es en esta materia sumamente pequeña debido a la intervención del Estado. El ejercicio del imperio del Estado es decisiva, y el interés social priva definitivamente sobre el interés de los particulares.

POSTURA QUE LO UBICA DENTRO DEL DERECHO PÚBLICO y el DERECHO PRIVADO.-

Algunos autores se fija en el carácter dual que tiene el Derecho del Trabajo. Lo clasifican como un Derecho Mixto; es decir que tiene aspectos relevantes tanto del Derecho Público como del Derecho Privado.

La dificultad de encajar la materia en las ramas tradicionales del Derecho o de dividir sus partes entre el *ius publicum* y el *ius privado*, han llevado a sostener que el Derecho del Trabajo se trata de una manifestación de una rama del Derecho distinta.

DIVISIÓN.-

DE ACUERDO A LOS INDIVIDUOS QUE INTERVIENEN.-

Derecho Individual; regula todos los conceptos que tienen que ver en la relación entre el trabajador y el patrono.

Derecho Colectivo: Es realmente una parte del Derecho del trabajo, quizás las mas alejadas del Derecho privado, porque aparecen conceptos alejados del derecho privado; son relaciones entre sindicatos. Regula el convenio colectivo, el conflicto colectivo de trabajo, la huelga que viene siendo un medio de resolver el conflicto colectivo de trabajo.

Entre estas dos ramas hay estrecha relación, y los principios, normas, procedimientos, conceptos que aparecen en el Derecho individual se extiende en su aplicación al Derecho colectivo del trabajo.

DE ACUERDO A SU CONTENIDO.-

Derecho Sustantivo: es aquel que estudia las normas positivas referentes al trabajo, los principios que las fundamentan, las directrices que las orientan y los fenómenos históricos, económicos y sociológicos, etc., que han determinado su aparición. Aunque no deberá tomarse como una división del derecho se habla de un Derecho Constitucional del Trabajo, debido a que en ese cuerpo normativo se encuentras los principios fundamentales en materia laboral. Igualmente se habla de un Derecho Administrativo Laboral en vista de la participación que tiene el Estado en la intervención de la actividad laboral. También no hay que olvidar el Derecho de la Seguridad Social que es el conjunto de normas que regularán la aplicación de las políticas que el Estado implantará para beneficio de los trabajadores.

Derecho Adjetivo: Es el constituido por el conjunto de normas jurídicas que organizan la jurisdicción del Trabajo, que regula los juicios o procedimientos laborales. Estas normas se encuentran diversas entre varias leyes adjetivas como: Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Código de Procedimiento Civil y la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia. Aquí también se habla de una Derecho Penal del Trabajo porque en esta materia pueden haber sanciones por las infracciones al ordenamiento legal. En esta parte del Derecho Adjetivo conseguimos al Derecho Tributario Laboral porque existen tributos que los sujetos intervinientes en la relación de trabajo deben cumplir.

EL DERECHO DEL TRABAJO EN VENEZUELA.-

Antecedentes. Características generales del Derecho del Trabajo Venezolano. Base Constitucional. Fuentes. Interpretación.

CARACTERISTICAS DE LA LEGISLACION VENEZOLANA.-

1) TERRITORIALIDAD: Estarán sujetas a las disposiciones de la L.O.T todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o que se establezcan en el territorio de la República, salvo en aquellas que esa misma ley o su reglamentación declaren aplicables solamente a determinadas industrias.

Se traduce en que las situaciones jurídicas derivadas de la ejecución del contrato de trabajo se rigen por la ley del lugar donde la actividad se realiza, cualquiera que sea el lugar de la celebración del vínculo contractual.

2) IRRENUNCIABILIDAD Otra de las más importantes manifestaciones del carácter de orden público de los preceptos de la ley venezolana, es el postulado de la irrenunciabilidad de sus disposiciones que favorezcan a los trabajadores, este enunciado afecta de nulidad toda estipulación en contrario.

La irrenunciabilidad establecida en el artículo 3 no excluye la posibilidad de conciliación o transacción, siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y del derecho en ella comprendidos. La transacción celebrada por ante el funcionario competente del trabajo tendrá el mismo efecto de la cosa juzgada.

La irrenunciabilidad es más exacta si se entiende como **prohibición expresa de desistirse de la titularidad de un derecho mediante pacto, expreso o tácito con el patrono.** De este modo, no podría un trabajador convenir con su empleador en no sindicalizarse, en no usar la silla para sentarse durante la jornada de trabajo, o en ser ordenado en idioma extranjero; pero nada le impediría no asociarse a un sindicato, permanecer de pie, o hablar en idioma distinto al castellano si así voluntariamente lo desea.

También podría enunciarse, acaso con mayor certeza, la regla desde su aspecto reverso, desde el ángulo patronal: **todas las obligaciones legales y contractuales a cargo del patrono, son de fatal, imperioso cumplimiento, no obstante cualquier convenio en contrario.**

La irrenunciabilidad debe entenderse en sentido amplio: no son renunciables los derechos del trabajador consagrados en la ley, sino también los que derivan de los contratos individuales, de las convenciones colectivas de trabajo y de los laudos arbitrales.

3) GRATUIDAD Todos los actos jurídicos, (solicitudes y actuaciones), de cualquier especie, (administrativos y judiciales), que se realicen por ante los funcionarios administrativos del Trabajo o ante los Tribunales del Trabajo, son gratuitos. En consecuencia dichas actuaciones quedan exentas de los impuestos de papel sellado y timbres fiscales y no causan derechos de emolumentos de ninguna clase.

BASE CONSTITUCIONAL.-

En nuestra Constitución actual como Carta Fundamental de los derechos y deberes que amparan a todos los nacionales se encuentran contenido una serie de disposiciones que han de servir como fundamento para sentar las bases a nuestro nuevo ordenamiento legal en materia laboral.

EL DEBER DE TRABAJAR y el DERECHO AL TRABAJO.-

Consagrado en el artículo 87 de la Carta Magna y estipula la obligación del Estado de garantizar la adopción de medidas necesarias para que toda persona obtenga un ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa. Prevé la obligación del Estado de fomentar el empleo. Consagra la libertad del trabajo.

GARANTIA DE CONDICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD e HIGIENE.

Consagrado en el artículo 87 de la Carta Magna y en donde el Estado debe adoptar medidas para garantizar a los trabajadores condiciones mínimas de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

GARANTIA DE EQUIDAD.-

Consagrado en el artículo 88 de la Constitución que estipula la garantía que debe otorgar el Estado a la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DEL HOGAR.-

Consagrado en el artículo 88 de la Carta Magna; es una innovación en materia Constitucional ya que reconoce el derecho de las amas de casa al sistema de seguridad social.

EL TRABAJO COMO HECHO SOCIAL.-

Consagrado en el artículo 89 de la Carta Magna y en donde obliga al Estado a la adopción de ciertas medidas fundamentales como:

- Enunciación del contrato realidad, no pudiendo alterarse la realidad sobre las formas y apariencias.
- La irrenunciabilidad de los derechos laborales. Indicación del contenido del artículo 3° de la L.O.T sobre la transacción.
- La indicación del principio de la norma más favorable.
- La nulidad de todas las actuaciones del patrono que contraríen lo previsto en la Constitución Nacional.
- La prohibición de la discriminación en el trabajo.
- Se prohíbe el trabajo de los adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral.

LA JORNADA DE TRABAJO.-

Consagrado en el artículo 90 de la Carta Magna y en reduce la jornada nocturna a treinta y cinco (35) horas semanales, pero mantiene en cuarenta (40) horas semanales la jornada diurna. Igualmente indica la prohibición de obligar a los trabajadores a cumplir con horas extraordinarias.

DESCANSO SEMANAL.-

Consagrado en el artículo 90 de la Carta Magna en donde reconoce que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal y anual.

SALARIO.-

Consagrado en el artículo 91 de la Carta Magna en donde otorga el derecho a obtener una salario que permita una subsistencia digna y decorosa. Prevé solo la inembargabilidad del salario por concepto de obligación alimentaria.

PRESTACIONES SOCIALES.-

Consagrado en el artículo 92 de la Carta Magna en donde reconoce el derecho de obtener prestaciones de antigüedad. Igualmente le otorga la exigibilidad inmediata a los créditos laborales.

ESTABILIDAD.-

Consagrado en el artículo 93 de la Carta Magna en donde garantiza la estabilidad en el empleo y la forma de limitar todo despido no justificado. Le otorga nulidad a los despidos contrarios a la ley.

RESPONSABILIDAD DEL CONTRATISTA.-

Consagrado en el artículo 94 de la Carta Magna al igual que la Constitución de 1961 estatuye que la ley determinará la responsabilidad del intermediario o contratista.

LIBERTAD SINDICAL.-

Consagrado en el artículo 95 de la Carta Magna al igual que la Constitución de 1961 estatuye el derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales.

DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.-

Consagrado en el artículo 96 de la Constitución donde reconoce el derecho de los trabajadores del sector público y privado para la negociación y suscripción de convenciones colectivas.

DERECHO A LA HUELGA.-

Consagrado en el artículo 97 de la Constitución donde reconoce el derecho a la huelga.

SEGURIDAD SOCIAL.-

Consagrado en el artículo 86 de la Constitución donde reconoce el derecho a todos los venezolanos de integrarse al sistema de seguridad social. Igualmente prevé la obligación del Estado de crear el nuevo sistema de seguridad social integral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

El constituyente señaló que se debe reformar la L.O.T en cuanto al sistema de calculo de las prestaciones sociales y ampliación del lapso de prescripción de las acciones laborales a diez (10) años.

De la misma forma indica la obligatoriedad que tiene el Estado para dictar en el transcurso de un (1) año una Ley Orgánica Procesal del trabajo, que garantice los principios de gratuidad, oralidad, celeridad, inmediatez, con la finalidad de proteger a los trabajadores.

CENTRALIZACION ADMINISTRATIVA Y LEGISLATIVA.-

En los países donde se vive realmente una constitución federal, la forma federativa ha dado lugar a serios conflictos de leyes. Cada entidad federada dicta normas y organiza sistemas, llegando en ocasiones a establecerse, de una entidad a otra, competencia desleal para atraer los capitales ofreciéndoles una legislación menos protectora de los trabajadores.

Sin embargo, muy a pesar de que en Venezuela se ha consagrado un federalismo descentralizado el artículo 156 Constitucional establece la reserva legal. Esta reserva legal significa que ni los Estados, ni las Municipalidades, pueden dictar leyes, ordenanzas ni disposiciones alguna sobre el trabajo, y las autoridades administrativas estatales y municipales están obligadas a cumplir

las instrucciones que les comunique el Ejecutivo Nacional y los funcionarios nacionales del trabajo. La L.O.T está fundamentada en lo contemplado en el ordinal 32° del artículo 156 de la Constitución Nacional, que reserva al Poder Público Nacional competencia exclusiva para dictar la legislación sobre trabajo, previsión y seguridad social.

AMBITO DE APLICACIÓN.-

Se puede delimitar de conformidad con el contenido del artículo 1 de la Ley Organica del Trabajo y con el contenido del artículo 1 y 29 de la Ley Organica Procesal del Trabajo.

El artículo 1° de la Ley Orgánica del Trabajo expresa que regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social. Mientras que el artículo 1° de la Ley Organica Procesal del Trabajo, garantiza la protección de los trabajadores de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales con la implementación de un sistema jurisdiccional laboral autónomo, imparcial y especializado. Se puede observar que los Tribunales del Trabajo tendrán competencia para: a) Conocer de los asuntos contenciosos del trabajo; b) Para conocer las solicitudes de calificación de despido o de reenganche; c) Las solicitudes de amparo laboral; d) Asuntos de carácter contencioso surgidos con ocasión de las relaciones de trabajo y de la seguridad social y e) Los asuntos relacionados con los intereses colectivos o difusos.

FUENTES.-

Denomínese fuentes las formas en que el Derecho positivo se realiza, los modos como las normas de conducta reciben determinación concreta y carácter coactivo.

El Derecho del Trabajo tiene prácticas de elaboración o de creación de sus reglas, pudiendo ser clasificadas y jerarquizadas. A sabiendas de las notables discrepancias doctrinales acerca del carácter y el rango de las formas en que se manifiestan y concretan las reglas jurídicas laborales, podríamos ordenar las fuentes del Derecho del Trabajo de la siguiente forma:

1) **LA LEY:** En sentido amplio, comprensivo de la Constitución, los Tratados Internacionales concertados entre Venezuela y otros Estados, los Convenios sancionados por la O.I.T debidamente ratificados y publicados por nuestro país, los Reglamentos y Resoluciones dictadas por el Ministerio del Trabajo con carácter general y obligatorio, en ejercicio de sus atribuciones legales.

2) **LOS CONTRATOS COLECTIVOS y LAS DECISIONES ARBITRALES DICTADAS PARA RESOLVER CONFLICTOS COLECTIVOS:** Los Contratos Colectivos, celebrados por una colectividad de trabajadores con su patrono, son realmente la fuente autónoma característica del derecho del trabajo, pues la Ley Orgánica del Trabajo reconoce a las agrupaciones profesionales de trabajadores el derecho de establecer mediante convenios con sus patronos reglas de idéntico valor jurídico a las propiamente de carácter

legal, en cuanto ellas son también universales y obligatorias en el ámbito de la empresa, incluso para los terceros ajenos a las partes en la convención.

3) **LOS USOS Y COSTUMBRES:** 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. La legislación de algunos países, entre ellos la Venezolana, emplea las expresiones: Uso, Uso Local, como sinónimo de costumbre, al referirse a las reglas aplicables a falta de estipulaciones expresas del contrato de trabajo, y al derecho del trabajador de cobrar propinas a los clientes del establecimiento donde presta sus servicios.

4) **LOS PRINCIPIOS UNIVERSALMENTE ADMITIDOS POR EL DERECHO.**

5) **LA EQUIDAD.**

INTERPRETACION.-

Es descubrir el correcto sentido de una norma, con objeto de determinar su alcance en cuanto a las relaciones jurídicas que ella comprende. Toda norma jurídica, de carácter legal o de derecho consuetudinario, debe ser interpretada previamente a su aplicación, bien sea su contenido evidente, por ser clara su redacción e indudablemente su sentido, bien sea este oscuro o dudoso.

El proceso de hermenéutica se desenvuelve conforme a principios y a reglas que disciplinan los medios de que dispone el interprete para descubrir el sentido y alcance de la regla interpretada. Estas reglas y principios que constituyen la teoría de la hermenéutica, no varían cuando se trata de interpretar normas de carácter laboral. Puede afirmarse por ello que los criterios a seguir por el interprete son idénticos, de modo general, a los empleados para descubrir el sentido de una norma de derecho común; esto es, el elemento filológico o gramatical, lógico, histórico o sociológico, así como los métodos de interpretación (Restrictiva, Extensiva, Analógica, Evolutiva) encuentran exacta aplicación dentro del Derecho del Trabajo, como mecanismos para evidenciar el alcance de la norma laboral.

Para descubrir la intención del legislador al sancionar el conjunto de reglas integrantes del sistema jurídico laboral, es preciso tener en cuenta los principios que lo condujeron a la promulgación de tal sistema jurídico integral:

PRINCIPIO DE FAVOR, llamado también PRINCIPIO PRO OPERARIO, que concreta su finalidad en tres aplicaciones:

- En caso de conflicto de leyes, prevalecen las del Trabajo, sustantivas o de procedimiento.

- En caso de conflicto de normas, ha de aplicarse la más favorable al trabajador.
- En el supuesto de incerteza del juez entre dos declaraciones posibles derivadas de una misma norma, ha de preferir la interpretación que más beneficia al trabajador.

PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD de las disposiciones de la Ley del Trabajo que favorezcan a los trabajadores. La irrenunciabilidad, consagrada en la L.O.T, se asienta en el carácter de orden público que, en general, se atribuye a las reglas del derecho laboral, pero en el entendido de que estas se ofrece al interprete como normas de contenido mínimo obligatorio, que no impiden la celebración de convenios tácitos o expresos entre patronos y trabajadores para hacerlas todavía más favorables. La irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de transacción, siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos.

En el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo se enuncian los principios fundamentales del derecho del trabajo de la siguiente manera:

PROTECTORIO O DE TUTELA DE LOS TRABAJADORES.-

PRINCIPIO DE FAVOR o NORMA MÁS FAVORABLE, 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. En este caso, la norma seleccionada será aplicada en su integridad. A pesar de que el R.L.O.T los separa es parte del principio Indubio pro operario.

PRINCIPIO INDUBIO 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.

PRINCIPIO DE CONSERVACION DE LA RELACION LABORAL MAS FAVORABLE, por virtud de la cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador.

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS, cualquiera fuere su fuente.-

PRIMACIA DE LA REALIDAD O DE LOS HECHOS, frente a la forma o apariencia de los actos derivados de la relación jurídico laboral.

CONSERVACION DE LA RELACION LABORAL.-

- I. **PRESUNCION DE CONTINUIDAD DE LA RELACION DE TRABAJO**, por virtud de la cual en caso de duda sobre la extinción o no de ésta, deberá resolverse a favor de su subsistencia.

- II. **PREFERENCIA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO INDETERMINADO**, en atención a lo cual deberá atribuirse carácter excepcional a los supuestos de autorización de contratos a término en el artículo 77 de la L.O.T
- III. **ADMISION DE NOVACIONES SUBJETIVAS Y OBJETIVAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.**
- IV. **INDEMNIZACIONES EN CASO DE EXTINCION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRONO.**
- V. **INTERRUPCION DE LA RELACION DE TRABAJO** estimadas irrelevantes como causas de extinción, en los términos de los artículos 93 y 94 de la L.O.T.

No importa la relación que adopten las partes, ya que en los casos en los cuales exista una relación de trabajo estarán sujetos a las disposiciones de la L.O.T.