
EXPLICACIÓN Y COMPRENSIÓN DEL TRABAJO COMO HECHO SOCIAL
EXPLANATION AND UNDERSTANDING OF WORK AS A SOCIAL FACT

Thania Oberto

Universidad de Carabobo, Facultad de Económicas y Sociales, Valencia, Venezuela
thaniamargot@hotmail.com

Tania Bencomo

Universidad de Carabobo, Facultad de Económicas y Sociales, Valencia, Venezuela
taniabencomo@hotmail.com

Recibido: 16/04/2018 – Aprobado: 23/07/2018

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo analizar el Trabajo como hecho social desde dos categorías o dimensiones epistemológicas como son la explicación y la comprensión. Para lograr el objetivo propuesto se realizó una investigación documental y de nivel descriptivo. Entre las conclusiones del estudio se tiene que el trabajo como hecho social debe ser visto en toda su multidimensionalidad, porque el progreso económico y social de la humanidad va de la mano con la comprensión de la naturaleza social del trabajo. El Estado venezolano cuenta con un ordenamiento jurídico dirigido a la protección del trabajo, sin embargo la administración pública debe garantizar que los ciudadanos gocen de condiciones de trabajo dignas, que les permitan su desarrollo físico, intelectual y moral.

Palabras clave: Trabajo, hecho social, Principios del Derecho del Trabajo, Estado.

Abstract

This research aims to analyze the Work as a social fact from two categories or epistemological dimensions such as explanation and understanding. To achieve the proposed objective, a documentary and descriptive level research was carried out. Among the conclusions of the study is that work as a social fact must be seen in all its multidimensionality, because the economic and social progress of humanity goes hand in hand with the understanding of the social nature of work. The Venezuelan State has a legal system aimed at protecting work, however public administration must ensure that citizens enjoy decent working conditions, which allow their physical, intellectual and moral development.

Keywords: Work, social reality, Principles of Labor Law, State.

Consideraciones iniciales

En el presente papel de trabajo abordaremos el trabajo desde diversas ópticas, partiendo desde su origen etimológico hasta la visión social y jurídica, para luego precisar cómo está concebido el trabajo dentro del sistema jurídico venezolano, precisando su acepción actual, utilizando la explicación y la comprensión como categorías epistemológicas del área investigativa, lo cual en conjunto, nos permitirá ubicar la rama del Derecho encargada de su regulación como hecho social, abordando y describiendo así, diversos aspectos específicos y esenciales para comprender esta realidad social y jurídica propia del Estado venezolano, para finalizar con el abordaje del sistema jurídico laboral, protectorio y garantista de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, especialmente los Principios constitucionales y legales propios del Derecho del Trabajo.

Diversas acepciones del trabajo

El trabajo como categoría central de las sociedades, ha transitado diversos estadios en la historia de la humanidad, en virtud de lo cual ha adquirido diversas concepciones atendiendo al contexto económico, social y político que caracterizó a cada una de las

etapas históricas, que de forma muy sucinta se explicarán en el presente trabajo.

En primer lugar, se abordará su origen etimológico, la voz “trabajo” proviene del latín “trabs, trabis”, que significa traba, dificultad, impedimento, de igual manera, es menester destacar que la palabra trabajo deriva del latín “tripalium” (con lo cual se identificaba un tipo de herramienta constante de tres palos) usado para un tipo de tortura medieval; luego éste se extendió al verbo “tripaliare” como sinónimo de “torturar” o “causar dolor”, posteriormente se transformó al castellano arcaico en “trebejare” que significa “esfuerzo”, y finalmente surgió la palabra “trabajar” como sinónimo de “laborar”. Los orígenes etimológicos de la palabra “trabajo” guardan relación con la forma social de la época, lo cual ha evolucionado a lo largo de la historia, visto entonces inicialmente, como una forma de tortura, un castigo, como un mal necesario o como un premio, hoy por hoy, una oportunidad de crecimiento personal, un derecho, un deber, obviamente, todas estas acepciones están influenciadas por el contexto social, cultural y religioso de la época a la que corresponda su uso y aceptación.

Desde la perspectiva cristiana había una inclinación hacia la justificación del trabajo,

pero jamás fue mirado como algo valioso, los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino “quien no trabaja no debe comer”, entendían que el trabajo era un castigo, o cuando menos un deber, algo penoso vinculado al pecado original. Desde el punto de vista fisiológico, el trabajo es entendido como una actividad, un quehacer, un desgaste de energías, una actividad humana, pero siempre, ha sido, y seguirá siendo, el eje central de la vida que supone relaciones entre los hombres.

Entre tanto, a los fines de adentrarse ya en el contexto socio jurídico, es necesario referir diversos estudiosos del área del trabajo, que explican y comprenden el trabajo como un hecho social e histórico, en primer lugar el autor Jaime (1999) plantea: *“La concepción social del trabajo, busca resaltar el carácter personal y humano que éste tiene, es decir, destacar, la prelación que en ella debe tener el contenido ético-social sobre el mero carácter patrimonial, típico de las relaciones obligacionales”* (p.11). *Se destaca entonces la esencia humana de la actividad de trabajar.*

En este orden de ideas, Alfonso (2001) expone una definición jurídica del trabajo: “Jurídicamente, el trabajo puede ser conceptuado como un ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en

beneficio propio o ajeno. En este último caso, salvo excepciones especiales, devenga una retribución considerada equivalente” (p.10). Se hace referencia al trabajo bajo subordinación que se realiza a cambio de una contraprestación o salario.

En un sentido amplio, se puede definir el trabajo como “el esfuerzo del hombre encaminado directa o indirectamente a la satisfacción de sus necesidades, vale decir, a la producción de bienes o servicios económicos” (Caldera, 1960, p. 90). Así mismo, también se define como el “esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de riquezas”. (Cabanellas, 2005, p.376). Ambas concepciones señaladas consideran al trabajo como un factor de producción, que supone un intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas.

A su vez, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 87 resalta y preceptúa; la doble condición de derecho y deber que el trabajo posee, lo cual es reconocido por gran parte de las Constituciones Políticas del continente, a la vez, se reconoce al trabajo como un hecho social, al preceptuar en su artículo 89, lo siguiente: “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley

dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios (...)."

En este sentido, es menester destacar que nuestra categoría central de estudio, es concebido como un hecho social que gozará de la protección del Estado, comprendiendo entonces, que existe y se ha desarrollado todo un andamiaje jurídico para su tutela y protección, siendo sus principales actores los trabajadores y trabajadoras en cuyo favor, la ley dispondrá lo necesario para mejorar sus condiciones materiales, morales e intelectuales, por lo tanto, actualmente se cuenta con un sistema jurídico laboral conformado por normas y principios jurídicos constitucionales y legales que regulan y contribuyen a la defensa del trabajo como hecho social.

El trabajo como "hecho social"

A los fines de explicar y comprender el trabajo como categoría social inmersa dentro del sistema jurídico venezolano, es necesario revisar la doctrina, así como explicar y comprender las diversas normas que han regulado ese hecho social, ubicando por una parte, la rama del Derecho Público

especial que se ha venido ocupando de ello, así como las distintas leyes que lo han venido regulando desde la primigenia hasta la actual, a fin de determinar, qué tipo de trabajo se regula y se tutela, y cuál será en definitiva el objeto regulado por el sistema jurídico laboral venezolano.

En ese sentido, debemos comprender que el sistema jurídico laboral venezolano tiene, pues, un carácter tutelar y protector del ser humano que, para vivir y desenvolverse a plenitud, necesita ejercer habitualmente en forma subordinada o dependiente una ocupación remunerada, y su fin inmediato no es otro que hacer posible el ejercicio de esa actividad profesional en condiciones que le garanticen condiciones dignas de vida, salud y un desarrollo físico normal, así como el descanso, la instrucción y el perfeccionamiento profesional, el resguardo de la moral y de las buenas costumbres, y por último, el goce de ciertos beneficios socioeconómicos indispensables para una vida decorosa.

En consecuencia para lograr los fines planteados, el sistema jurídico tiene prácticas de elaboración o de creación de reglas que le son propias, y por lo tanto, se ubica el Derecho del Trabajo, como una rama del derecho público que persigue la integración de la persona que trabaja en el

cuerpo social de la comunidad, para alcanzar con ello su perfeccionamiento armónico y la regularización de las condiciones para garantizar su tutela efectiva.

Una mirada al contexto normativo laboral

En este orden de ideas, se precisa revisar las leyes laborales más resaltantes, que han venido regulando “el trabajo como hecho social” fundamentalmente como categoría central de la sociedad, al respecto, la Ley del Trabajo del 23 de julio de 1928, primera ley en Venezuela que regula el trabajo; lo preceptuaba y comprendía como un hecho social, superando las disposiciones del Código Civil, sobre arrendamiento de servicios que regía las relaciones laborales, luego se afianza con la promulgación de la Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936, que estableció en su momento, un conjunto sustantivo de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social trabajo; la cual tuvo una larga vigencia, pero que también sufrió varias reformas entre las que destacaron las referidas al contrato de trabajo, acompañada de una serie de leyes especiales, pero que no varió la concepción social del trabajo.

Posteriormente, la Ley Orgánica del Trabajo del año 1990 sustituye a la del año 1936, derogando también la mayoría de esas leyes

especiales e incorporando parte del Reglamento de la ley del trabajo del año 1973, luego, dicha Ley Orgánica del Trabajo fue reformada el 19 de junio de 1997, siendo conveniente resaltar, que tanto la ley del año 1990 como su reforma de 1997, reconocían al trabajo como hecho social, al efecto, esta última en su artículo 1 preceptuaba: “Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social”. Y en su artículo 2, establecía que “el Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y la equidad”. En ningún caso fue transformada la definición del trabajo, ni cambiada la concepción del mismo como un hecho social, por el contrario el mismo se protegía y el Estado propendía al dictado de normas para su desarrollo.

Hoy, la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), concibe también, el trabajo como un hecho social, y en su artículo 1 establece:

Esta ley tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado

democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Lo cual se subsume a lo establecido en el artículo 3 de la Carta Fundamental venezolana, al desprenderse de la misma que el hecho social trabajo conjuntamente con la educación, se constituyen en procesos sociales fundamentales para lograr los fines del Estado. Todo lo cual permite comprender que actualmente el trabajo es concebido como hecho social y como proceso social fundamental, tanto a nivel del texto constitucional como a nivel de su ley especial, se resalta la doble condición del trabajo coadyuvando a lograr los fines del Estado.

La actividad laboral y su regulación actual

Ahora bien, cuando se habla de actividad laboral, esta abarca tanto el trabajo independiente como el dependiente, pero a la luz de la explicación y la comprensión que se desprende del texto Constitucional y de la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Las Trabajadoras hoy vigente, se tiene claro que fundamentalmente el Derecho del Trabajo regula la actividad laboral subordinada, y en menor proporción el trabajo autónomo e independiente; pero

siempre considerando en su globalidad al trabajo como un hecho social, el cual es tutelado y protegido por el conjunto de normas y principios jurídicos propios del Derecho del Trabajo.

Así Caldera (1960), conceptuaba el Derecho del Trabajo, como "el conjunto de normas jurídicas que se aplican al trabajo como hecho social" (p.92), (de hecho en esta concepción Caldera se inspira en el Art. 1 de la Ley del Trabajo del año 1936), y el autor Oscar Hernández Álvarez, opinaba que tal declaración principista no se correspondía con el contenido real de dicha Ley, que fundamentalmente y salvo algunas pocas normas particulares, estaba destinada a regular el trabajo dependiente.

Por su parte, Alfonzo (2001), define el Derecho del Trabajo así:

El Derecho del Trabajo es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la 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. (p.11)

Sintetizando las ideas expuestas, se puede afirmar que el Derecho del Trabajo comprende aquel conjunto de normas y

principios jurídicos que regulan una forma particular de trabajo, es decir, aquél que se realiza bajo órdenes de otro y para ese otro.

La dimensión del derecho del trabajo en su conceptualización clásica, está pues restringida a la prestación de servicios personales de forma subordinada y realizada para otro, siendo entonces, el trabajo bajo relación de subordinación, y por cuenta ajena, el que impone al derecho del trabajo su ámbito espacial de competencia, apegado a la naturaleza tutelar y protectorio del trabajador dependiente. No obstante, hoy diversos autores consideran más amplio el objeto del Derecho del Trabajo, al incluir en su ámbito, tanto aquel trabajo realizado en forma dependiente, como de forma autónoma o independiente, e incluso el estudio de las instituciones cooperativas, de previsión social, y hasta las profesiones liberales, con lo cual se extiende su campo de acción.

De tal manera, que el Derecho del Trabajo regula el hecho social trabajo descrito, y ha surgido como consecuencia de la marcada desigualdad existente en el poder de negociación que caracteriza la relación jurídica entre trabajador y patrono, esto es, entre quien pone a disposición de otro su fuerza de trabajo y quien se apropia de ésta para insertarla en un proceso productivo por

él organizado y dirigido (empleador). Ciertamente, no toda prestación personal de servicios interesa al Derecho del Trabajo, sino tan solo aquella ejecutada por el ser humano, de manera libre, con ánimo productivo, por cuenta ajena, bajo dependencia de otro (subordinación) y a cambio de una remuneración. Sin embargo, el Dr. Rafael Caldera, como se refirió anteriormente, desde 1939, sostenía que el objeto del Derecho del Trabajo, es el trabajo en sí, considerado éste en su dimensión social; de interés para este trabajo de investigación su concepción social, tanto como hecho y como proceso para alcanzar los fines del Estado venezolano.

Por otra parte, refiriendo a Carballo (2003), se entiende que el Derecho del Trabajo abarca tanto las relaciones individuales como colectivas, ya que comprende ese conjunto de normas jurídicas tendentes a regular las relaciones que resulten de la prestación personal de servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra persona, tanto en clave individual como colectiva. Concepción ésta que nos ubica inmediatamente en la esfera del Derecho del Trabajo que como categoría general puede abarcar tanto las relaciones jurídicas laborales individuales como colectivas; en este último caso, regulando las relaciones entre trabajadores y patronos no de forma

individual sino de grupos profesionales en atención a sus intereses comunes.

Principios del derecho del trabajo

El Derecho del Trabajo, tiene una marcada vocación de brindar amplia tutela al trabajador, concebido éste como hiposuficiente económico y por tal, compelido en una suerte de "estado de necesidad" en aceptar las condiciones de trabajo impuestas por su empleador pues, en definitiva, es de la venta de su fuerza de trabajo de donde provienen los medios requeridos para su subsistencia y la de su núcleo familiar. Por ello, el Estado Venezolano en su deber de tutelar y proteger el trabajo como hecho social, ha desarrollado, constitucionalizado y legalizado una serie de principios protectorios de la actividad laboral, que en la presente sección serán desarrollados a continuación.

En este sentido, los principios del Derecho del Trabajo son normas generales, que cumplen tres funciones fundamentales, la primera de ellas es servir de guía para la elaboración o redacción de las normas jurídicas laborales, la segunda es orientar en la interpretación de las normas laborales y la tercera es resolver los casos no previstos por las normas existentes. Esto permite

identificar la importancia y los beneficios que brindan estos principios, así como la necesidad de ser utilizados en el momento de aplicar las normas jurídicas laborales con el fin de brindar protección al hecho social trabajo y alcanzar la tan anhelada justicia social.

Entonces en nuestro país, estos principios se encuentran consagrados en el Art. 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Título I, Capítulo II, Principios Rectores Arts. 18 al 24 y en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), Título I, Capítulo III, De los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo, Arts. 9 al 15.

A continuación se analizarán los principios en el orden establecido en el Art. 9 del RLOT:

1. Principio protectorio o de tutela de los trabajadores y trabajadoras: Este principio ofrece una protección amplia al hecho social trabajo y está integrado por tres principios a saber:

- 1.1. Regla de la norma más favorable o principio de favor: El cual plantea que si al momento de resolver una situación existen dos o más normas que pudiesen ser aplicables al caso en concreto, deberá elegirse aquella

norma que resulte más favorable al trabajador o trabajadora, para la correcta aplicación de este principio debe tenerse en cuenta que las normas que se estén comparando deben estar referidas a la misma materia, objeto o fines y ofrecer beneficios cualitativos o cuantitativos distintos. Adicionalmente la norma escogida debe ser aplicada en su integridad, se debe escoger aquella norma que en su conjunto ofrezca mejores beneficios.

- 1.2. Principio in dubio pro operario, en caso de dudas en la interpretación de una norma jurídica laboral, se deberá tomar la interpretación más favorable al trabajador. Este principio es aplicable solo cuando una norma es ambigua, en otras palabras, que se presta a más de una interpretación y debe considerarse siempre la voluntad del legislador, es decir, los motivos que sirvieron de base para la creación de esa norma, su justificación, lo cual permitirá darle a la norma el sentido adecuado de acuerdo al fin para el cual fue promulgada.
- 1.3. Principio de conservación de la condición laboral más favorable,

este principio está vinculado a la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales, una vez que un derecho laboral se encuentra incorporado al patrimonio del trabajador o trabajadora, se hace intangible, se hace intocable, salvo que sea para mejorarlo, de lo contrario siempre va a prevalecer toda condición laboral que sea más favorable al trabajador o trabajadora y por lo tanto no se permite ninguna desmejora de condiciones de trabajo.

2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, es decir, mientras exista la relación de trabajo, el trabajador no puede llegar a ningún acuerdo o convencimiento para renunciar a un derecho laboral que le favorezca, sea cual sea la fuente, de hacerlo sería completamente nulo y no generaría efecto alguno.
3. Primacía de la realidad o de los hechos, frente a las formas o apariencias, en este sentido siempre van a prevalecer los hechos, la realidad, cuando esta no coincida con la formalidad establecida en un contrato de trabajo, en un recibo de pago o en cualquier otro documento.
4. Conservación de la relación laboral: Con este principio se busca darle continuidad, permanencia, a las

relaciones de trabajo, por lo tanto, mientras existan dudas sobre la extinción o terminación de una relación de trabajo, se entenderá que subsiste; se preferirán los contratos de trabajo a tiempo indeterminado y tienen carácter excepcional los contratos a tiempo determinado o para una obra determinada; se admiten la sustitución de patrono para dar continuidad a las relaciones de trabajo; no se permiten los despidos injustificados y se establece la indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora; se permite la suspensión de la relación de trabajo, con el propósito de no poner fin a la vinculación jurídica laboral ante determinadas situaciones que puedan afectar su normal desenvolvimiento.

5. Principio de no discriminación arbitraria en el trabajo, por lo tanto está prohibida cualquier distinción, exclusión, preferencia o restricción que afecte el acceso al trabajo o las condiciones de trabajo y que tengan como base razones de raza, sexo, religión, preferencias sexuales, opiniones políticas, edad, estado civil, sindicalización o de cualquier otra índole que menoscabe el derecho al trabajo.
6. Gratuidad de los procedimientos administrativos y judiciales en materia

del trabajo, por ello cualquier trámite ante los órganos administrativos o judiciales es completamente gratuito.

Conclusiones

El trabajo como hecho social debe ser visto en toda su multidimensionalidad porque el progreso económico y social de la humanidad va de la mano con la comprensión de la naturaleza social del trabajo. El Estado venezolano cuenta con un ordenamiento jurídico dirigido a la protección del trabajo como hecho y proceso social, en el cual se encuentran incorporados los principios del Derecho del Trabajo, lo cual contribuye a su defensa y protección. El Estado debe velar porque las políticas públicas garanticen de manera efectiva la protección al trabajo y permitan a los ciudadanos incorporarse a las actividades laborales en condiciones dignas, decorosas que garanticen su pleno desarrollo físico, intelectual y moral.

Referencias

- Alfonzo, R. (2001). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Caracas, Venezuela: Editorial Melvin C. A.
- Cabanellas, G. (2005). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Argentina: Editorial El Ateneo.

Carballo, C. (2003). Aproximación crítica a la doctrina laboral del Tribunal Supremo de Justicia. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial Nro. 5.453 del 24 de marzo de 2000.

Jaime, H. (1999). Título I Normas Fundamentales. En O. Hernández. (Ed.) *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Caracas, Venezuela: Jurídicas Rincón C.A.

Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 5.152, de fecha 19 de junio de 1997.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.076, de fecha 07 de mayo de 2012.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). Gaceta Oficial Nro. 38.426, de fecha 28 de abril de 2006.