

¿Trabajo voluntario o trabajo remunerado? El caso de los docentes universitarios venezolanos

Volunteer work or paid work? The case of Venezuelan university teachers

Tania Bencomo

taniabencomo@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0913-6185>

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Diony Alvarado

dionalvarado@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2046-4331>

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Artículo recibido en octubre 2021 | Arbitrado en noviembre 2021 | Aceptado en diciembre 2021 | Publicado en enero 2022

RESUMEN

El presente ensayo tiene como finalidad abordar la concepción del “trabajo”, como hecho y proceso social, mirado desde diversas perspectivas iniciando desde la época antigua hasta llegar a la visión legal y actual del mismo. El esfuerzo investigativo tuvo como objetivo reflexionar en torno al trabajo voluntario y el trabajo remunerado, teniendo en cuenta el contexto socio laboral venezolano en aras de analizar si actualmente el ejercicio de la docencia implica un trabajo de naturaleza voluntaria o remunerada vista la precariedad económica y los mínimos o nulos beneficios socio laborales que hacen imposible sufragar las necesidades básicas del trabajador docente. Para lograr el objetivo propuesto se realizó una investigación documental y de nivel descriptivo. Se encontró en el análisis planteado que el actual salario no cubre las necesidades del docente venezolano estando hoy en un estado de miseria laboral y social importante, por lo que su ejercicio implica en todo caso, el ejercicio de un trabajo voluntario no remunerado, movido más por la vocación de servicio y la identificación institucional donde se encuentra adscrito el trabajador universitario.

Palabras clave: Trabajo; trabajo voluntario; trabajo remunerado; Estado y Docente universitario

ABSTRACT

The purpose of this essay is to address the conception of “work”, as a social fact and process, viewed from various perspectives starting from ancient times until reaching the legal and current vision of it. The research effort aimed to reflect on voluntary work and paid work, taking into account the Venezuelan socio-labor context in order to analyze whether currently teaching involves voluntary or paid work in view of the economic precariousness and the minimal or no social and labor benefits that make it impossible to meet the basic needs of the teaching worker. To achieve the proposed objective, a documentary and descriptive research was carried out. It was found in the proposed analysis that the current salary does not cover the needs of the Venezuelan teacher, being today in a state of significant labor and social misery, so that its exercise implies in any case, the exercise of an unpaid voluntary work, moved more by the vocation of service and the institutional identification where the university worker is assigned.

Key words: Work; voluntary work; paid work; State and university teacher

INTRODUCCIÓN

El trabajo como hecho y proceso, cumple un rol fundamental en la vida del ser humano, desde el punto de vista legal y social, éste dignifica el ser humano, requiriéndose para su cabal y justo ejercicio de un salario digno y suficiente que le permita al trabajador vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, tal como lo preceptúa la Carta Magna venezolana.

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, hoy concebido como proceso social; el cual es tutelado y protegido por el conjunto de normas y principios jurídicos propios del Derecho del Trabajo.

En el presente ensayo se tratará de proyectar la institución del trabajo como elemento central de la naturaleza humana, desde una perspectiva histórica, como factor de producción y su

evolución hasta llegar a la concepción legal y actual del mismo, posteriormente se abordará la concepción del trabajo de naturaleza voluntaria y remunerada, y finalmente se exhibirá el contexto socio laboral venezolano del docente universitario a fin de reflexionar si puede calificarse su ejercicio profesional como un trabajo voluntario movido más por la vocación de servicio e identificación institucional que por la irrisoria contraprestación monetaria que recibe por la prestación de sus servicios personales, subordinados e ininterrumpidos y por cuenta ajena, ya que se encuentra en una importante situación de carencia monetaria que le hace imposible satisfacer todas sus necesidades materiales para sí y su familia, debido a un salario que no es suficiente para vivir y honrar todas las necesidades y carencias que los aqueja.

El trabajo visto desde diversas perspectivas

El trabajo, no puede ser mirado como un fenómeno invariable e inmutable, sino por el contrario, como un hecho que ha venido evolucionando en el transcurrir del tiempo, y ha jugado un papel central en la vida de los seres humanos, no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia, de tal modo que en el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existía un término como el de “trabajo” con el que hoy abarcamos diversas actividades sean asalariadas y no

asalariadas, penosas y satisfactorias, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades.

Con el transcurrir del tiempo se ha ido imponiendo una concepción nueva y unificada del trabajo, de hecho en los siglos XVII y XVIII se da una transformación de la idea del trabajo, deja de ser algo despreciado, penoso y emerge como una potencia llena de valor, por ejemplo para Locke era la fuente de la propiedad, para Rousseau daba derecho a la propiedad de la tierra y para Adam Smith lo consideraba como el factor principal de la riqueza, así diversas visiones, y sucesivamente “el trabajo”, ha sido entendido como factor de riqueza, invadiendo el pensamiento económico del siglo XVIII llegando a ser uno de los fundamentos principales de la sociedad.

Para Adam Smith y David Ricardo, el trabajo era un factor de producción, y lo vinculaban al “valor” de allí la teoría del valor-trabajo, es decir, el valor de cambio vendría a estar determinado por la cantidad de trabajo utilizado para la producción de una mercancía, de hecho, para Adam Smith, el trabajo era la fuente de la riqueza, pero no cualquier trabajo, sino el trabajo especializado, el productivo, de allí que distinguía entre trabajo productivo e improductivo, hablaba además de la división del trabajo, y por otra parte, David Ricardo, lo visualizaba como el que determinaba el valor

de cambio, y que a la vez, al igual que Smith, el trabajo era visto como una mercancía, y era pagado con un salario de subsistencia al trabajador. En ambas concepciones se carecía de una visión humanista del trabajo.

Para Max Weber la principal dinámica del desarrollo moderno era la racionalización de la producción, destacando que la racionalización se incrementaría en el futuro en todas las esferas de la vida social, indicaba que todas las sociedades modernas dependían de las mismas formas de organización económica y social. Weber en su modelo burocrático, visualizaba el trabajo dentro de estructuras burocratizadas, organizadas, racionalizadas, jerarquizadas, con marcada división del trabajo, al mismo tiempo, cuando estudiaba el sistema capitalista, le imprimía al trabajo un sentido ético, vocacional y religioso que fue lo que, según su visión permitió que el capitalismo se extendiera y llegara a dominar la economía.

Pues bien, el trabajo como actividad y como empleo, ha sido un poderoso creador de una fuerza social, al punto que se le atribuye al trabajo un papel trascendente en la sociabilidad, mientras que por el contrario, en el mundo antiguo como en la Edad Media se veía al ser humano como un ser sociable por naturaleza y ello no se le atribuía al trabajo.

En la actualidad existe una revalorización del trabajo humano, que se puede caracterizar en la importancia concebida al saber y la inteligencia que el trabajador aplica y moviliza, se jerarquiza la capacitación y todo tipo de acciones educativas, diseño de mecanismos de reconocimiento y valoración de las capacidades demostradas en el trabajo, las competencias, por lo que el trabajo viene ocupando un papel central en la historia de la humanidad, contrario, a lo que afirmaban Platón y Aristóteles que consideraban que el trabajo era función de hombres dotados de gran fuerza física, pero de escasa inteligencia, todo ha cambiado, ha evolucionado, el mundo actual requiere de hombres de gran talento, competentes para desempeñarse en los más importantes trabajos, y las visiones han ido evolucionando.

A los fines de adentrarse 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 en este concepto, la esencia humana de la actividad de trabajar siendo fundamental la característica de lo humano.

Por su parte Alfonso (2001) expone una definición jurídica del trabajo señalando lo siguiente: “Jurídicamente, el trabajo puede ser conceptualizado 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). Aquí el autor, hace referencia al trabajo bajo subordinación que se realiza a cambio de una contraprestación o salario.

En un sentido amplio, se define 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). También puede definirse, como el “esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de riquezas”. (Cabanellas, 2005, p.376). Ambas concepciones consideran al trabajo como un factor de producción, que supone un intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas.

Cabe referir también, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2001) en su artículo 87 al resaltar y preceptuar; la doble condición de derecho y deber que el trabajo posee, lo cual es reconocido en gran parte de las Constituciones Políticas del continente, a la vez, se reconoce al trabajo como un

hecho social, al establecer 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 (...)”.

De tal modo, que el trabajo siempre ha jugado un rol fundamental en la historia de la humanidad, y ha sido regulado desde tiempos pretéritos en virtud de ser categoría central de la sociedad, tanto como esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas, como factor de producción, y como ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno, emergiendo diversas categorías conceptuales, como trabajo no remunerado en beneficio propio, o de carácter voluntario, y trabajo bajo relación de subordinación, y, a cambio de prestaciones dinerarias que cubran las necesidades materiales y fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

“El trabajo” en el sistema jurídico venezolano

Las leyes laborales venezolanas más resaltantes han venido regulando “el trabajo como hecho social” y fundamentalmente como categoría central de la sociedad, por ejemplo, la Ley del Trabajo del 23 de julio de

1928, primera ley en Venezuela que reguló el trabajo, lo concibió como un hecho social, superando las disposiciones del Código Civil, sobre arrendamiento de servicios que regía las relaciones laborales de aquel momento, y se afianzó 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 del trabajo; la cual tuvo una larga vigencia, pero que también sufrió varias reformas entre las que destacaron las referidas al contrato de trabajo, custodiada de una serie de leyes especiales, pero que nunca varió la concepción social del trabajo.

Posteriormente, la Ley Orgánica del Trabajo del año 1990 sustituye la del año 1936, derogando también la mayoría de esas leyes especiales, luego dicha Ley Orgánica del Trabajo (LOT) fue reformada el 19 de junio de 1997, siendo pertinente resaltar, que tanto la ley del año 1990 como su reforma, 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 de 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.

Bien actualmente, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), concibe también, el trabajo como un hecho social, y en su artículo 1 establece que “la 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”. 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.

Esto 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, el cual coadyuvará a lograr los fines del Estado, todo lo cual se desprende de la Ley sustantiva laboral como de la Carta Magna.

Siguiendo la misma línea de ideas, es necesario advertir que el sistema jurídico laboral venezolano tiene 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.

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, pero en ningún caso, la legislación laboral venezolana regula el trabajo voluntario, sino el trabajo remunerado, que será abordado en los apartes siguientes.

El trabajo voluntario y el trabajo remunerado

El ser humano tiene la potestad de decidir vender su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, expresando su voluntad de obligarse a ello; de la misma forma que tiene la libertad de decidir donar dicha fuerza de trabajo, sin que medie remuneración o reciprocidad alguna por dicho aporte.

Abolida la esclavitud, el trabajo voluntario se convierte en reafirmativo de la libertad humana y de la capacidad de decisión del hombre, siendo una actividad tan antigua como la sociedad misma, ya que toda organización humana requiere del aporte de todos sus miembros mediante el trabajo para lograr su funcionamiento, siendo las más íntimas o personales depositarias de un conjunto de actividades donde no media el dinero.

En la actualidad, dicha modalidad de prestación de servicios -en su genuina expresión- se constituye en un instrumento de relevancia para enfrentar los problemas sociales

que aquejan al mundo contemporáneo, que requieren de la participación de los ciudadanos coadyuvando al bienestar común. Pero para entender el fenómeno del trabajo voluntario en forma integral, es menester realizar previamente un breve análisis de los términos involucrados en dicho concepto, haciendo una revisión del “trabajo voluntario” definiendo y ubicando sus elementos, haciendo énfasis en España, y con mucho interés en Venezuela, tratando de vincular este tipo de labor con el derecho humano al descanso y a la recreación.

Como consideración preliminar del trabajo voluntario, es necesario hacer referencia a ciertos elementos que deben estar presentes al abordar este tipo de trabajo, por tanto, un elemento a tomar en cuenta para analizar el trabajo voluntario es por supuesto “la voluntad”. Dicho elemento se puede definir como la capacidad de materializar acciones aun siendo contrarias a nuestras tendencias inmediatas; o la “potencia o facultad del alma que lleva a obrar o a abstenerse” (Cabanellas G. 2005: 402).

El término “libre albedrío” está estrechamente vinculado con la voluntad, ya que constituye la “facultad humana de dirigir el pensamiento o la conducta según los dictados de la propia razón y de la voluntad del individuo, sin determinismo superior, ni sujeción a influencia del prójimo o del mundo exterior” (Cabanellas 2005: 231). Todos ellos

confluyen a una palabra esencial: “libertad”, la cual se puede definir como la: “facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, de no obrar, por lo que es responsable de sus actos” (Cabanellas 2005: 230).

El trabajo voluntario

Por definición, los voluntarios no cobran por su trabajo, ya que implica aquella actividad que realizan las personas para servir a una comunidad o a entorno social, y lo hacen por decisión propia y libre, sin recibir remuneración a cambio, en este mismo sentido, la Ley del Voluntariado en España (1996) define al Voluntariado como aquel conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida, así se desprende del referido instrumento normativo.

Asimismo enmarca este tipo de trabajo en una serie de requisitos entre los que destacan; que la actividad tenga un carácter altruista, solidario, que su ejecución o realización sea, sin contraprestación, lo que quiere decir, que no media una obligación personal o deber jurídico, se lleve a cabo sin contraprestación económica, no obstante, sin perjuicio del reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria pueda ocasionar, y que se

desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas con arreglo a programas o proyectos concretos.

Ahora bien, todo trabajo que se realiza en libertad necesariamente es voluntario, lo contrario sería trabajo forzoso, que salvo contadas excepciones -en el orden penal, militar, entre otros, es contrario al derecho humano esencial de la libertad. Es por ello que el Convenio 29 de 1930 de la Organización Internacional del Trabajo nos define trabajo forzoso como: Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. (Art. 2 Convenio 29 OIT).

El trabajo forzado se puede presentar en diversos ámbitos, tanto en el sector privado como en el público. Según revelan datos referidos a esta modalidad de trabajo, de los 12.3 millones de personas que realizan trabajo forzado, 9.8 millones son explotadas por el sector privado; y otros 2.5 millones por gobiernos o grupos militares rebeldes (Informe OIT 2005).

Cabe destacar, que el trabajo voluntario es una figura de vieja data en el mundo y una forma legítima por la cual la ciudadanía participa con su esfuerzo en atender las necesidades de la sociedad mediante gestos de solidaridad

auténticos. Pero el trabajo voluntario puede ser objeto de desviaciones en su verdadero propósito o razón, y convertirse en una forma de encubrimiento del trabajo forzoso. Es por ello que los derechos fundamentales acerca del Trabajo que constituyen derechos humanos, deben ser subrayados.

Los derechos humanos de la libertad para el trabajo, a un salario justo, y a un descanso, están consagradas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 que en su artículo 23 establece:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (Art. 23 Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948)

Igualmente el artículo 24 de la referida Declaración consagra el derecho humano al disfrute del tiempo libre y a una reducción de trabajo, para ello:

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas (Art. 24 Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948).

La importancia de la distinción del Trabajo Voluntario del Trabajo Ordinario radica en el hecho de que el Trabajo Voluntario está exento de la protección que brinda la legislación laboral, ya que por su naturaleza altruista dicha prestación de servicios personales no revierte carácter laboral, situación distinta para el trabajo bajo relación de subordinación y remunerado.

El Trabajo remunerado

A los fines de explicar y comprender el trabajo con carácter laboral o dicho de otro modo de carácter remunerado y como categoría social inmersa dentro del sistema jurídico venezolano, es necesario revisar la doctrina, y mirar 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 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 la vida, la 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 económicos y sociales indispensables para una vida digna y 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.

Lo reseñado anteriormente comprende tanto la modalidad del trabajo autónomo, ejecutado por cuenta propia y con entera independencia y libertad, como el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, que coloca a quien lo ejecuta personalmente bajo

la subordinación del acreedor de la prestación, entonces, este tipo específico de trabajo delinea el campo de aplicación del Derecho del Trabajo, sin embargo, es razonable pensar, que cuando se habla de actividad laboral, ésta abarca tanto el trabajo independiente como el dependiente, pero, por supuesto, se tiene claro que fundamentalmente y preponderantemente, el Derecho del Trabajo regula la actividad laboral subordinada, no obstante, la concepción que se observa de la legislación laboral especial actual (LOTTT 2012), pareciera abarcar ambos tipos de trabajo, pero al analizarla en extenso comprendemos, que regula en menor proporción la actividad o trabajo autónomo y fundamentalmente el trabajo subordinado o dependiente.

De tal modo, que el Derecho del Trabajo surge como consecuencia del desigual 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 (la empresa).

De tal manera que para que exista contrato de trabajo es necesario que concurren los siguientes elementos: 1) Que sea ejecutado por el ser humano; 2) Prestado libremente “por contraposición a forzoso, es decir, que el trabajo tutelado por el derecho del trabajo debe derivar

de un acto voluntario del trabajador; al margen de la coacción inmediata que cercene la opción contraria” (Carballo, C. y Villasmil, H. 2000, p.82). Por cuenta ajena o independiente de los riesgos o beneficios del otro; 4) Productivo, es decir, que provea los medios para la subsistencia.

Lo señalado anteriormente nos ubica en la concepción del trabajo como hecho y proceso social y bajo relación de subordinación, quedando claro que éste se encuentra regulado por el Derecho del Trabajo que forma parte del Derecho Público en virtud de lo cual sus normas no pueden ser relajadas por convenios entre particulares, ni violentadas por el Patrono tratándose de sector público o privado.

El trabajo de los docentes en Venezuela

Si bien es cierto, que las medidas de cuarentena y distanciamiento físico generaron un cambio radical en los espacios educativos, no es menos cierto, que estas circunstancias agudizaron aún más la difícil situación de los docentes venezolanos, trastocando en toda su dimensión las condiciones socio laborales del profesional de la docencia ubicándolos en un escenario de minusvalía frente a otras ramas de profesionales en Venezuela.

Ciertamente, con la grave crisis económica derivada de la emergencia sanitaria del Coronavirus Covid-19, el mercado laboral

mundial y especialmente el latinoamericano, se ha visto aún más precarizado en sus condiciones de trabajo, elevándose la proporción de empleos informales a un 53,1% según lo ha señalado la Organización Internacional del Trabajo.

La pérdida de los ingresos ha venido afectando a diversos estratos de la población y profundizando aún más la situación de pobreza y generando más despidos y reducciones salariales, lo cual se traduce en una importante situación de precariedad laboral, de hecho, según el Observatorio Venezolano de Finanzas (OVF, 2021) durante los últimos siete años, la economía venezolana se ha contraído un 83%, algo nunca antes visto en toda la historia económica del país.

Un punto de referencia importante que se puede tomar para tener conocimiento de los niveles de situación laboral, es el costo básico de la alimentación con respecto a los ingresos percibidos, a los efectos de medir el poder adquisitivo real del salario, por ejemplo, el costo de la Canasta Alimentaria de Trabajadores, indicador que expresa los costos de los alimentos básicos para una familia de cinco miembros en un lapso de un mes, para agosto de 2021 se ubicó en Bs. 953.909.306,87, que a la tasa oficial de cambio del Banco Central de Venezuela, era el equivalente a 232 dólares con 80 centavos mensuales (CENDAS, 2021); siendo el salario mínimo mensual, que también

equivale al monto mensual de las pensiones otorgadas por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), la cantidad de siete (7) bolívares digitales, equivalente a un dólar con cincuenta y cinco centavos mensuales (1,55\$), a la tasa oficial de noviembre del presente año (BCV, 2021).

Teniendo en cuenta lo anterior, se destaca que el salario mínimo diario sería de 0,051 centavos de dólar al día, que comparado con el parámetro establecido por el Banco Mundial para determinar la pobreza extrema por nivel de ingreso (1,90 dólares diarios), Venezuela estaría muy por debajo de dicho parámetro.

Ahorabien, de la población económicamente activa, el 26,6% de los trabajadores asalariados pertenecen a la administración pública, y un 25,9% al sector de las empresas privadas, y 49,7% lo constituyen trabajadores por cuenta propia o autónomos (OVF, 2021).

En lo que respecta a lo remunerativo, el salario promedio mensual venezolano tiene una variación significativa dependiendo del sector público o privado que se observe; por lo que es pertinente su tratamiento por separado. En ese sentido, el Observatorio Venezolano de Finanzas (OVF) estimó que para enero de 2021 el salario promedio en el sector privado estaba por el orden de los 70 dólares mensuales, y el del sector público alrededor de 4 dólares mensuales.

Cabe destacar, que el efecto del salario mínimo sobre los tabuladores es exponencial, ya que es el multiplicador para determinar las primas por antigüedad y profesionalización, por lo que un funcionario con doctorado y veinte años de antigüedad, no cobraría más de 35 dólares al mes en el mejor de los casos (Mantegani, 2021).

Esta precariedad laboral extrema, ha provocado al menos la renuncia de 500.000 empleados públicos (OVF, 2021). Este grupo incluye también a los docentes, profesores universitarios y personal sanitario que viene protestando e incluso muchos han paralizado sus actividades totalmente (Singer, 2021). Un estado de cosas que afectan gravemente la operatividad de las instituciones, como expresa la Rectora de la Universidad del Zulia, Judith Aular, sobre la renuncia masiva de los trabajadores:

El 60% del personal que trabaja en la Dirección de Seguridad Integral renunciaron y se fueron del país, eso llevó a que nuestra situación, nuestra Dirección de Seguridad Integral se viera debilitada. En los actuales momentos es más difícil porque no tienen movilización, no tienen gasolina, no hay como hacer para llegar a los espacios de la universidad y los robos han sido incalculables (Aula Abierta, 2020).

Esa radical desvalorización del poder adquisitivo del salario real, frente a una economía sumergida en la hiperinflación y escasez crónica de bienes y servicios básicos, como agua, gas, electricidad, gasolina, entre otros, ha provocado retiros o abandonos de trabajo masivos, en la búsqueda de otros nichos económicos mejor remunerados, ya sea en la debilitada empresa privada o en la creciente actividad informal, o directamente proceder a emigrar a otros mercados laborales en el extranjero, engrosando las filas de la llamada “diáspora venezolana”.

El fenómeno migratorio ha constituido un reto para los países receptores, a los que la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados ha pedido la máxima colaboración para afrontar la compleja situación, que ha provocado la pérdida colosal de un importante capital humano para Venezuela, ha sido un éxodo de más de cinco millones cuatrocientos mil venezolanos en pocos años, que constituye aproximadamente el 15% de la población total del país.

Desde una perspectiva socio laboral y legal, este contexto adverso para el trabajo dependiente en condiciones mínimas de dignidad, no sólo se limita a la crisis económica, sino que abarca la fragilidad de la tutela de los derechos laborales, políticas gubernamentales arbitrarias que agudizan aún más la problemática, como

por ejemplo, el memorándum Nro. 2792 del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo y la Seguridad Social, del 11 de octubre de 2019, que constituyó un comunicado interno ministerial de rango sub-legal, que tuvo un efecto en los hechos dramáticos para el mundo laboral, ya que dejaba sin efecto, las convenciones colectivas de trabajo y sus respectivos tabuladores salariales, dejando al arbitrio del patrono su cumplimiento (Goizueta, 2020).

En esa misma línea discursiva, es bueno señalar que el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, decidió en marzo de 2018 la creación de una Comisión de Encuesta, que consiste en un ente colegiado muy poco usual en la organización internacional, ya que se ha utilizado sólo en trece ocasiones en más de 100 años de historia de la OIT (Lucena, 2020), dicho comité evaluó el cumplimiento de convenios fundamentales relacionados con la fijación del salario mínimo (C26), la libertad sindical (C87), y el diálogo social (144), produciendo un informe en fecha 17 de septiembre de 2019, estableciendo relaciones de responsabilidad para el gobierno venezolano por el incumplimiento de lo pautado en los convenios, formulando una serie de recomendaciones sobre las medidas necesarias para solucionar las vulneraciones en materia laboral.

En concordancia con lo anterior y vista la grave situación socio laboral venezolana, es posible señalar que el trabajo en el sector público se ha convertido en un trabajo voluntario, donde el trabajador paga por trabajar, porque el propio trabajador subsidia con recursos personales ajenos al salario, su tiempo de servicio personal, ya que la remuneración no supera en muchos casos los dos salarios mínimos mensuales, que es equivalente a 4 dólares al mes, lo que no permite cubrir ni siquiera los costos de transporte para trasladarse al puesto de trabajo.

Es realmente grave la situación de miseria económica en que se encuentran sumergidos los trabajadores venezolanos, esa imposibilidad de sobrevivir mediante un salario, sobre todo en el sector público, los millones de venezolanos emigrados representan un alivio económico para miles de familias, gracias a las remesas que envían desde el exterior, constituyendo el medio de subsistencia directa del 30% de la población total de Venezuela, e indirecta de un 50% de la población que ofrece bienes y servicios a ese sector de consumidores en dólares, lo que crea una desigualdad social abismal entre los que logran acceder a esos dólares, que son privilegiados, y los que reciben su ingreso en la moneda local devaluada, que es el bolívar (León, 2019).

Una mirada al Salario del docente universitario venezolano

Cuando nos referimos a salario nos ubicamos de forma inmediata en la esfera del Derecho del Trabajo, en virtud de tratarse de un trabajo remunerado por cuenta ajena, y valga referir a Carballo (2003), al señalar que 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.

Bien en un sentido general, los pagos que se hacen a empleados se pueden clasificar en tres grupos, con sus respectivas modalidades, unos pagos quedarán enmarcados dentro de lo que se conoce como salario ordinario, otros

dentro de lo que denominamos complementos del salario ordinario, y otros que podríamos calificar como prestaciones no salariales.

En el trabajo bajo subordinación o dependencia, subyace una relación de poder. Para Weber (1993), el poder es la probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social aún en contra de la resistencia y de su probabilidad. Para Foucault (1992), el poder designa relaciones entre sujetos que de algún modo, conforman una asociación o grupo; a través de una estructura de disciplinamiento, que otorgaría legitimidad a tal dominación.

Mientras que para Marx (1973) las contradicciones entre capital y trabajo, derivan de una relación de poder, para la explotación, representada por los sujetos que lo materializan dialécticamente: patronos y trabajadores. Dicha relación no se agota exclusivamente en la esfera privada, sino que trasciende a la propia función pública, y a cualquier espacio social donde se plantee una relación de dependencia, entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe, a cambio de una remuneración, sea privado o público.

La subordinación a un patrono, como elemento determinante de la relación de trabajo, contiene subyacente la propia relación de poder que la define (Velasco, 1976). Esas relaciones de poder, desde el enfoque

marxista, contempla que el trabajo asalariado representa una explotación de la fuerza de trabajo que es comprada como mercancía, para producir bienes y servicios más allá del tiempo socialmente necesario para materializarlos, con el objeto de obtener de ese diferencial la plusvalía (Marx, 1973).

De tal manera que esa apropiación de la plusvalía por parte de los patronos, que enajena al trabajador del producto de su trabajo, sería el causante del conflicto laboral. Sin embargo, no se agota en la esfera privada, ya que existe explotación en el sector público, pese a que el beneficiario sea la colectividad, atendiendo a una función pública. Y es que el común denominador en todas las relaciones de trabajo bajo dependencia, es la existencia de una figura de poder que ordena y subordina al trabajador (Van Der Laat, 1979), ya que todo trabajador dependiente vende su fuerza de trabajo bajo limitaciones a su libertad, que pone en riesgo su dignidad, y que lo hace sujeto de tutela, por la necesidad de sobrevivir económicamente, e integrarse a la estructura social mediante el trabajo.

Y es por esa necesidad vital, que la insuficiencia del salario se vuelve especialmente grave, cuando no se cubren ni siquiera las necesidades elementales de reproducción de la fuerza de trabajo, como sería la alimentación. Situación medular y grave que se viene

observando en Venezuela desde hace algunos años sobre todo en el sector público, donde los salarios son dramáticamente bajos, incluyendo a los docentes de las universidades públicas, que no escapan de esa terrible realidad.

En tiempos pretéritos ejercer la profesión docente en Venezuela era privilegiada, ya que todos los beneficios socio laborales otorgados al gremio profesional cubrían de manera satisfactoria las necesidades y más del trabajador y toda su familia, al punto que para el año 1974 el sueldo mensual de un profesor universitario venezolano con dedicación exclusiva y en máximo escalafón titular, se ubicaba en \$1.884, y en forma progresiva fueron aumentando al punto que para el año 1982 se logró ubicar en \$3.472, posteriormente en el año 1988 bajó a \$667, luego en el año 2001 se ubicó en \$2.573, en el año 2012 en \$1.126 y luego fue en crudo

descenso para el año 2015 en \$56, para el año 2019 en \$8.75 y actualmente en el año 2021 se ubica aproximadamente en \$6.90 mensual, según datos de la Fapuv (2021).

Es realmente preocupante la situación económica laboral de los docentes venezolanos, ya que su ejercicio profesional no genera una remuneración digna y suficiente para la satisfacción de sus necesidades básicas para sí y toda su familia, son salarios de hambre que los colocan en situación de minusvalía frente a otros docentes a nivel regional.

A efectos comparativos a nivel regional, el ingreso mensual máximo de beneficios laborales que puede alcanzar un docente universitario en algunos países latinoamericanos son los siguientes que se pueden observar en el siguiente cuadro:

País	Salario Máximo Mensual
Argentina	2.092\$
Brasil	4.082\$
Chile	7.127\$
Colombia	4.000\$
Costa Rica	2.094\$
Ecuador	4.700\$
El Salvador	2.500\$
Haití	1.408\$
México	2.127\$
Nicaragua	1.100\$
Panamá	6.000\$
Perú	1.958\$
Uruguay	4.021\$
Venezuela	8,13\$

Fuente: Construcción propia a partir de datos aportados por el Informe de Coyuntura en América II, Sector Docente 2021, del Centro Internacional de Investigaciones "Otras Voces en Educación", adscrito al Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

Vistos los datos que se reflejan en las líneas anteriores, se puede concluir que el sueldo base del docente universitario venezolano, aún en el grado mejor remunerado en razón del escalafón y tiempo de dedicación, resulta el más bajo del continente, representando aproximadamente 0,23 centavos de dólar diarios, estando muy por debajo del ingreso que se utiliza como parámetro para medir la pobreza extrema del Banco Mundial, que la ubica en 1,90 dólares diarios, por lo que resulta literalmente imposible lograr la subsistencia básica con un salario de docente universitario en Venezuela.

Según datos aportados por la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV), un 30% del personal docente ha abandonado su puesto de trabajo universitario, y un 40% de la comunidad universitaria en general lo ha hecho (FAPUV, 2019).

El resto de los trabajadores universitarios recurren a subsidiar su trabajo aportando de su propio peculio los recursos necesarios para su continuidad, gracias a ingresos externos a la actividad universitaria, como por ejemplo, remesas que son enviadas por familiares desde el extranjero, que es una situación que abarca un 30% de la población (León, 2019), o el consumo de antiguos ahorros en moneda extranjera, o la venta de bienes patrimoniales personales o familiares. Igualmente como

expresa Gerardo Vásquez, vicepresidente de la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo (APUC), entre los docentes prolifera incluso dedicarse a oficios poco cualificados, como costureros, peluqueros, barberos, conductores de transporte colectivo, taxistas, fontaneros, cocineros, comerciantes informales, entre otros, como estrategia de sobrevivencia (FAPUV, 2021).

A MODO DE CONCLUSIÓN

Para cerrar el presente papel de trabajo es necesario señalar que si bien el trabajo se considera un factor de producción y ha jugado un papel fundamental en la vida social, no es menos cierto, que al ejercer el trabajo el ser humano se dignifica, se honra, y a la vez, cuando se habla de un trabajo subordinado o bajo relación de dependencia, el salario es un elemento fundamental porque el mismo debe cubrir las necesidades básicas del trabajador, de hecho, tal como lo preceptúa el texto constitucional venezolano, el salario debe ser suficiente para vivir con dignidad, es decir, todo trabajador o trabajadora tiene derecho a una remuneración justa, suficiente que le permita cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.

De igual forma, existe la protección oficial al trabajo, visto que el artículo 89 constitucional preceptúa el trabajo como un hecho social que

gozará de la protección del Estado, y al efecto, la Ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

No obstante lo anterior, vista la importancia histórica del trabajo, la preeminencia y el rango constitucional que tiene este hecho social, no ha sido suficiente para blindar y garantizar al trabajador docente universitario condiciones y medidas que le permitan disfrutar de beneficios de socio laborales tales como salarios dignos, seguridad, higiene, ambiente de trabajo adecuados, y entre otros, por el contrario, el docente universitario hoy se encuentra sumergido en una profunda crisis económica que lo ubica en los niveles de pobreza extrema ya que su salario mensual es el más bajo de la región latinoamericana, y no se vislumbran cambios que permitan avizorar mejoras salariales que le permitan vivir dignamente, por el contrario, existe una inflación galopante que día a día, merma y minimiza más y más el poco o nulo poder adquisitivo del trabajador docente, por tanto y en concordancia con lo expuesto en este ensayo, cabe señalar, que hoy el profesional de la docencia en Venezuela ejerce un trabajo voluntario movido por su vocación de servicio, identificación y pertenencia institucional, más que por la retribución monetaria que recibe por la prestación de sus servicios personales.

REFERENCIAS

- ACNUR (2021) Situación en Venezuela. <https://www.acnur.org/situacion-en-venezuela.html>. Consultado: 28/08/2021
- Adam, S. Vida y Obra. Enlaces latinoamericanos para economistas. Antroposmoderno. [Documento en línea]. Disponible: http://www.antroposmoderno.com/antroposmoderno.php?id_articulo=69. [Consulta: 2021, marzo 8]
- Alfonzo Guzmán, R. (2001) Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Editorial Melvin C. A. Caracas Venezuela
- Aula Abierta (05-10-2020) Rectora Judith Aular: Mantener la universidad abierta es un reto. Disponible: <http://aulaabiertavenezuela.org/index.php/2020/10/05/rectora-judith-aular-mantener-la-universidad-abierta-es-un-reto/> Consultado: 20/11/2020
- Banco Mundial (2019) Indicadores de Pobreza. Disponible: <https://www.bancomundial.org/es/understanding-poverty>. Consultado: 22/09/2019
- Biografía de Adam Smith. [Documento en línea]. Disponible: <http://es.wikipedia.org> [Consulta: 2020, marzo 14]
- Biografía de Emile Durkheim. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.luenticus.org/articulos/03U011/durkheim.html> [Consulta: 2020, marzo 13]
- Cabanellas, G. (2005) Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina
- Calello, H. y Neuhaus, S. (1990). La Investigación en las ciencias humanas. Método y teoría crítica. Fondo Editorial Tropykos. Serie Manuales Universitarios. Caracas

- Caldera, R. (1960) Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo, Buenos Aires Argentina
- Carballo, C. y Villasmil, H. (2000) El Objeto del Derecho de Trabajo, Luis Ugalde (edit.) UCAB Las fronteras del Derecho del Trabajo 77-107
- Carballo, C. (2003). Aproximación crítica a la doctrina laboral del Tribunal Supremo de Justicia. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello
- Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores –CENDA- (2021) Disponible: <http://cenda.org.ve/> . Consultado: 20/07/2021
- Ciclo de Pensamiento Económico. Los Clásicos. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.gestiopolis.com/canales/economia/articulos/no%206/Ciclope3.htm> [Consulta: 2021, junio 19]
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 5.453. (2000), Caracas, Venezuela.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial N° 39.908. Caracas- Venezuela
- Del Río, E. (1999). El trabajo como factor de identidad. La concepción del trabajo. Cuaderno de Materiales. No. 9. Febrero. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9.htm> [Consulta: 2020, marzo 20]
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). Asamblea General de la ONU. Resolución 217A (III). 10 de diciembre
- Dorronsor, J. A. (1999). El trabajo a través de la historia. La concepción del trabajo. Cuaderno de Materiales. No. 9. Febrero. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9.htm> [Consulta: 2020, abril 20]
- Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) (2020). Disponible: <https://www.proyectoencovi.com/> . Consultado: 20/06/2021
- Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela. FAPUV (2019). Hay 40% de deserción en la comunidad universitaria. Disponible; <https://www.panorama.com.ve/ciudad/Fapuv-Hay-40-de-desercion-en-la-comunidad-universitaria-20190726-0016.html> , Consultado: 22/09/2019
- Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela. FAPUV (2021) Manifiesto de FAPUV a la Nación. Disponible: <https://infofapuv.com/2021/07/24/manifiesto-de-fapuv-a-la-nacion/> Consultado: 05/09/2021
- Jaime, H. (1999). Título I Normas Fundamentales. En O. Hernández. (Ed.) Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo. Caracas, Venezuela: Jurídicas Rincón C.A
- Goizueta, N. (2020) Visiones plurales de la libertad sindical en Venezuela. Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET). Universidad de Carabobo. Venezuela
- Guerra, P. (2001). Sociología del Trabajo. Fundación de Cultura Universitaria. 2da. Edición. Junio
- Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 5.152, de fecha 19 de junio de 1997
- Linarez Veloz, Gainioska y Linarez Veloz Gaidibeth. (2020). Éxodo del docente universitario en Venezuela. Revista Scientific, Vol. 4, N° 14 - Noviembre-Enero 2020. pp. 141-162
- León, L. V. (2019) Remesas son un salvavidas. Disponible: <https://heraldodemexico.com.mx/orbe/remesas-son-un-salvavidas/> Consultado: 21/09/2019

- Lucena, H. (2020) Visiones plurales de la libertad sindical en Venezuela. Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET). Universidad de Carabobo. Venezuela
- Mantegani, F. (27 de junio de 2021). La realidad del salario en Venezuela, un país donde el sueldo mínimo llega a US\$2,4 mensuales. El Mostrador. Colombia. <https://www.elmostrador.cl/noticias/mundo/2021/06/27/la-realidad-del-salario-en-venezuela-un-pais-donde-el-sueldo-minimo-llega-a-us24-mensuales/> Consultado: 14/07/2021
- Marx, K. (1973) Trabajo Asalariado y Capital. En Marx, K y Engels, Frederick. Obras Escogidas. 3 Tomos, Editorial Progreso, Instituto de Marxismo-Leninismo, Moscú
- Moreno, A. I. (2006). La Teoría del Valor. Reflexiones. [Documento en línea]. Disponible:<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/tevalor.htm> [Consulta: 2021, marzo 16]
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2005) Informe “Una alianza mundial contra el trabajo forzado” Disponible: http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=5061 Consultado: 28-05-2020
- Organización Internacional del Trabajo (2021). Memoria del Director General Actividades de la OIT, 1998-99 Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/rep-1ai.htm>. Consultado: 05/09/2021
- Observatorio Venezolano de Finanzas, OVF- (2021) Informe del Índice de Actividad Económica y otros indicadores. Disponible: <https://observatoriodefinanzas.com/> Consultado: 05/09/2021
- Riaza, C. (1996) “Ley del Trabajo Voluntario en España”, Disponible: <http://www.aceprensa.com/articulos/1996/feb/14/la-ley-del-voluntariado-en-espaa/> Consultado: 15-06-08
- Ritzer, G. (1993). Teoría Sociológica Clásica. McGraw-Hill Interamericana de España
- Singer, F. (01 de febrero de 2021) Tres dólares al mes por trabajar para el Estado venezolano. El País. España. <https://elpais.com/internacional/2021-02-01/tres-dolares-al-mes-por-trabajar-para-el-estado-venezolano.html>. Consultado: 05/06/2021
- Van Der Laat, B. (1979). La huelga y el paro en Costa Rica. Edit. Juricentro, San José
- Velasco, E. (1976). Introducción al derecho del trabajo. Editorial Blume, Barcelona
- Weber, M. (1993). Economía y Sociedad. Editorial. FCE, México