

Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras: una agenda reformista para Venezuela

*Reform of the Organic Law of Labor, Workers And Working Women:
A Reformist Agenda for Venezuela*

Ramón Darío Sosa Caraballo

Universidad Católica Andrés Bello
Ciudad Guayana, Venezuela

Correo: ramon.sosa@sosacaraballo.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5806-9081>



Resumen

Este artículo de reflexión analiza críticamente las principales distorsiones del marco laboral venezolano establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). A través de un análisis documental y doctrinal, se logran identificar cuatro núcleos problemáticos: el sistema anacrónico de prestaciones sociales retroactivas, la rigidez de la jornada laboral, los vacíos normativos ante nuevas realidades laborales y la protección insuficiente a grupos vulnerables. El desarrollo articula una agenda reformista fundamentada en principios de equidad, seguridad jurídica y sostenibilidad económica, proponiendo medidas concretas para reconciliar la protección laboral con la reactivación productiva en Venezuela.

Palabras clave: LOTTT, reforma laboral, prestaciones sociales, derecho del trabajo, relaciones laborales.

Abstract

This reflection article critically analyzes the principal distortions within the Venezuelan labor framework established by the Organic Law of Labor, Workers and Working Women LOTTT (2012). Through documentary and doctrinal analysis, four core problem areas are identified: the anachronistic system of retroactive social benefits, the rigidity of the working day, regulatory gaps in the face of new labor realities, and insufficient protection for vulnerable groups. The development section articulates a reformist agenda grounded in the principles of equity, legal certainty, and economic sustainability, proposing concrete measures to reconcile labor protection with productive reactivation in Venezuela.

Keywords: LOTTT, labor reform, social benefits, labor law, labor relations.

Digital: ISSN 2790 5039 – Depósito legal digital: DC2021001122
Impreso: ISSN 23435658 – Depósito legal impreso: PP201202DC4092
ISSN-L (Múltiples Soportes): 2343-5658

Introducción

Es innegable que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, promulgada en 2012, ha demostrado ser una herramienta inadecuada e ineficiente para abordar la compleja situación jurídica y social del país en la actualidad.

Esta insuficiencia se hace evidente cuando se compara la ley con el marco progresista establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el cual tenía el mandato de desarrollar y cumplir efectivamente la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Parra Aranguren (1980) ha descrito en su obra la evolución y conquista de los derechos laborales, lo que choca con el retroceso de esos derechos en los últimos tres lustros.

Ante esta situación, diversos agentes económicos, entre ellos comerciantes, federaciones y cámaras empresariales, han solicitado formalmente a las autoridades que modifiquen la ley, llegando incluso a impulsar la creación de una comisión para tal fin. Pregunta clave: ¿representa este proceso una oportunidad real para superar las deficiencias de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) a

la luz de la situación actual? A este respecto, el presente documento esboza una serie de propuestas de reforma destinadas a ayudar a reestructurar el marco jurídico laboral venezolano de una manera más adecuada.

Un estudio reciente (Sosa, 2024) presenta una paradoja crítica sobre la aplicación del concepto de protección social en Venezuela. Sosa (2024) señala una paradoja clave en relación con los principios postulados por la OIT y concluye que, en lugar de funcionar como un principio orientador para reducir las vulnerabilidades, este principio ha sido utilizado para justificar un programa integral de intervenciones estatales en el sector privado.

El autor sostiene que, al reinterpretar los artículos 148, 149 y 500.2 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), el Estado ha establecido una serie de órganos intervencionistas que operan fuera de los límites de la ley, evitando los requisitos procesales y la compensación específica de una expropiación. Se estima que 1.300 empresas se han visto afectadas por esta práctica, que no solo compromete la seguridad jurídica y los derechos de propiedad, sino que también ha demostrado ser ineficaz para garantizar un empleo de

calidad; por el contrario, ha acelerado la pérdida de confianza de los inversores y ha profundizado el éxodo masivo de trabajadores cualificados.

El marco normativo vigente en Venezuela se ha desarrollado en un contexto económico complejo, aunque algunos analistas consideran que a partir de 2014, se ha visto una leve mejoría, sin embargo, en los últimos 3 lustros el sistema de gobierno actual ha dejado una huella imborrable en el panorama productivo y social que se hace palpable con la desactivación y cierre de un significativo número de industrias, aproximadamente 1300, lo que ha hecho que se haya reducido drásticamente el empleo formal llevando a los ciudadanos, al umbral de la miseria extrema, provocando crisis en el suministro de alimentos, informalidad laboral, migración, explotación laboral y de trabajo infantil. Evidentemente, la normativa laboral vigente se erige como un marco normativo desactualizado, que no ha sabido adaptarse a la nueva realidad del país.

El presente análisis se sustenta en un examen documental y doctrinal del marco laboral venezolano, contrastado con experiencias comparadas en la región expresadas en la investigación, sin que

necesite los instrumentos de observación y experimentación propios de la metodología cuantitativa como determinantes.

Así mismo, se ha considerado que el objetivo general de la investigación sea que, una vez definidas las falencias de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (1999), analizar y proponer cambios necesarios. Además de estudiar los principios de urgente incorporación, y las necesarias transformaciones en su dimensión económico-social. También se pretende examinar el fenómeno del trabajo y su protección como hecho social, comparando diversas posturas teóricas y doctrinales al respecto, y con el fin de sentar las bases para la descripción de las estrategias.

Contexto y antecedentes de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Los actores y fases del proceso de reforma constituyen un primer elemento de análisis. La creación del grupo de trabajo y los planteamientos iniciales son examinados seguidamente, así como las motivaciones políticas, económicas y sociales subyacentes. La descripción del marco normativo vigente y de experiencias legales anteriores permite,

a su vez, evaluar la legitimidad institucional del proceso y sus previsiones temporales.

La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) fue liderada por una comisión designada por Nicolás Maduro. La solicitud de la modificación fue presentada por el presidente del sindicato oficialista, el Movimiento Revolucionario de los Trabajadores, quien alegó que la ley actual no atendía las reivindicaciones de las clases trabajadoras. Para el sindicato, la ley era ineficaz en un contexto de hiperinflación e incapacidad de compra del salario. A esta carencia se sumaba una alta tasa de desempleo que impulsaba la precarización laboral. En este sentido, la modificación de la norma debía dirigirse a garantizar el ingreso a los trabajadores.

Análisis de las distorsiones del marco normativo vigente

El sistema anacrónico de prestaciones sociales. Se considera que el sistema de prestaciones sociales retroactivas genera un efecto de contención salarial, y en tal razón, el presente artículo analiza críticamente el sistema de prestaciones sociales vigente en Venezuela, establecido como derecho

adquirido y retroactivo desde 1974, y su repercusión en el deterioro salarial, la seguridad social y la productividad nacional. En consecuencia, resulta evidente que, en el sector público al igual que en el privado, los empleadores enfrentan un pasivo laboral futuro incierto y creciente, lo que los lleva a mantener salarios nominales bajos, y en contraste con discursos oficiales anteriores, se ha establecido una política de bonos sin impacto salarial, mientras el salario mínimo se mantiene congelado en 130 bolívares que equivalen a 0,56 centavos de dólar de los Estados Unidos de América. Esta política ha sido objeto de cuestionamiento por su impacto en los derechos sociales. Precisamente, este artículo examina las distorsiones económicas generadas por este modelo, se contrasta con experiencias comparadas en América Latina y se proponen lineamientos para una reforma estructural acorde con las necesidades actuales del país.

El Decreto Ley del Trabajo de 1974 transformó las indemnizaciones por antigüedad y auxilio de cesantía en un derecho adquirido con carácter retroactivo. Si bien en su origen esta figura buscaba proteger al trabajador en situaciones de cesantía, en la práctica ha generado efectos contrarios a los

previstos. Lejos de constituir un avance en la protección laboral, el sistema se ha convertido en un factor de distorsión económica que ha contribuido al empobrecimiento de la clase trabajadora y al colapso del sistema de seguridad social.

La retroactividad en el cálculo de las prestaciones sociales ha tenido consecuencias macroeconómicas profundas. En primer lugar, ha generado un fenómeno de contención salarial, donde los empleadores, ante el temor de incrementar sus pasivos laborales futuros, evitan realizar aumentos salariales significativo. Ahora bien, para Plá (1998) si se cumpliera realmente con el principio protector del derecho laboral no estaría ocurriendo lo que pasa realmente en la práctica, que la retroactividad está contradiciendo este principio al generar desempleo y contención salarial.

En segundo término, este mecanismo ha incentivado la desalarización o bonificación del ingreso, mediante la cual una parte importante del salario se excluye de la base de cálculo de las prestaciones, mermando no solo este derecho, sino también las contribuciones a la seguridad social y otros beneficios laborales. Adicionalmente, la imposibilidad de prever el costo laboral final

ha impactado la estructura de precios de bienes y servicios, alimentando procesos inflacionarios.

Venezuela no es el único país que ha enfrentado los efectos adversos de un sistema de prestaciones retroactivas. Tanto Colombia como Perú reformaron sus legislaciones laborales en la década de 1990, eliminando la retroactividad y estableciendo mecanismos de ahorro obligatorio con liquidación periódica. En Colombia, mediante la Ley 50 de 1990, se implementó un fondo de cesantías de carácter anual, lo que contribuyó a controlar la inflación y a incrementar el salario mínimo real. Perú, por su parte, experimentó una hiperinflación de 7.450% en 1989, y tras la reforma que eliminó la retroactividad de la compensación por tiempo de servicios, logró estabilizar su economía y fortalecer el poder adquisitivo de los trabajadores. Estos casos demuestran que es posible proteger al trabajador sin sacrificar la estabilidad macroeconómica.

Carmona García (2023) sostiene que la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en 2012 reinstauró el sistema de retroactividad, ignorando las lecciones aprendidas tanto en Venezuela, durante el

período 1974-1997, como en los casos de Colombia y Perú y si lo contrastamos con la legislación anterior (1990, 1997) esto es la Ley Orgánica del Trabajo (1990) y Ley Orgánica del Trabajo (1997) pudo haber manejado el tema de forma diferente, mostrando el retroceso normativo. Los resultados han sido devastadores: un salario mínimo pulverizado —equivalente a menos de 0,56 USD mensuales—, hiperinflación, litigiosidad judicial concentrada en el cálculo de prestaciones y un sistema de seguridad social al borde del colapso por la insuficiencia de sus aportes.

Las leyes procesales tampoco ayudan, por ejemplo, no se prevén mecanismos digitales de envío y constancia de pagos, por el contrario, Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) impone la carga al patrono de probar los pagos de las obligaciones laborales y prácticamente limita a documento con firma autógrafa lo que es obsoleto y desadaptado a la realidad tecnológica. Este tipo de aspectos probatorios son cuestionados por La Roche (2011).

Resulta imperativo transitar hacia un modelo que priorice la recuperación del salario real y la sostenibilidad de la seguridad social. Para ello, se recomienda:

Eliminar el carácter retroactivo de las prestaciones sociales, manteniendo un esquema de ahorro obligatorio que se liquide de forma periódica.

Establecer un salario mínimo digno, vinculado a la productividad y al costo de la canasta básica.

Fortalecer el sistema de seguridad social mediante aportes basados en el salario integral.

Promover un diálogo social tripartito que permita construir consensos en torno a una reforma laboral integral.

El sistema de prestaciones sociales vigente en Venezuela ha demostrado ser anacrónico e insostenible. Lejos de proteger al trabajador, ha profundizado su precariedad y ha debilitado la estructura productiva del país. Su reforma no es una concesión, sino una condición indispensable para recuperar el salario, la seguridad social y la paz laboral. El momento de actuar es ahora.

La rigidez de la jornada laboral:

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) prohíbe la flexibilización de la jornada laboral, es anacrónica, no puede ser

comprendida sin la adición de criterios técnicos que la complementen, generan distorsiones que afectan tanto a los trabajadores como a los patronos, y atentan contra la creación de nuevos puestos de trabajo en un contexto aún marcado por la alta tasa de desempleo juvenil. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) actual y el actual Reglamento parcial (2013) solo permiten jornadas de trabajo de ocho horas diarias y 40 horas semanales

En virtud de lo dispuesto por el Reglamento Parcial de 2013, se autorizó una ampliación de los límites temporales ordinarios de la jornada laboral bajo tres supuestos específicos: la existencia de horarios especiales o convenidos, la naturaleza continua de ciertas actividades productivas y las fluctuaciones estacionales. Dicha normativa establece, en su artículo octavo, que en estos contextos excepcionales la duración máxima diaria podrá extenderse hasta once horas, con sujeción a tres condiciones acumulativas: primero, que el promedio calculado en un período de ocho semanas no supere las cuarenta horas semanales; segundo, que se garantice semanalmente el disfrute de dos días

consecutivos de descanso remunerado; y tercero, que el horario propuesto sea sometido a la validación previa de la Inspectoría del Trabajo correspondiente

Las normas que regulan la jornada laboral tienen una doble dimensión: son normas de protección, que tienen como principal objetivo garantizar que el trabajador no sea expuesto a la fatiga excesiva, y son normas que regulan la disponibilidad del trabajador – esto es, que establecen el tiempo que el trabajador debe permanecer a disposición del patrono o empresa– Sin embargo, el efecto protector que intentan garantizar puede en muchos casos convertirse en una restricción y en un verdadero obstáculo para la creación de empleo, especialmente para el empleo de los jóvenes. En un contexto de desempleo elevado y de escasa inversión, la rigidez de la jornada de trabajo puede y debe ser reevaluada y reconsiderada.

La experiencia de otros países de la región, la evidencia empírica existente y los modelos de mayor éxito han incorporado una flexibilidad en la regulación de la jornada que permite a los empleadores ofrecer a los jóvenes un primer trabajo, adaptado a sus necesidades y a sus disponibilidades.

Los vacíos normativos ante nuevas realidades laborales:

La aparición de nuevas modalidades laborales (teletrabajo, trabajo a distancia, plataformas digitales, trabajos temporales, entre otros) ha dejado vacíos normativos que limitan la adecuada protección de las y los trabajadores, así como su seguridad social y su acceso a las prestaciones económicas que ofrece el sistema.

Sobre este particular Hernández (2020) estudia y denuncia la poca protección (o falta de ella) de los trabajadores en modalidades atípicas. La situación ha llevado a que los mismos actores económicos que demandan una mejora en la regulación de las modalidades mencionadas sean los que se oponen a su regulación, tanto en la ley como en un instrumento normativo que permita la actualización del marco legal y su adecuación a los cambios que atraviesa el mundo del trabajo.

En este mismo orden de ideas García Vara (2011 y 2016) estudia y analiza el principio de primacía de la realidad, concepto que es fundamental para determinar si un trabajador de una plataforma digital es en realidad un empleado dependiente a pesar de la figura contractual que se use.

En el mismo sentido Carballo (2016) proporciona herramientas jurídicas (el test de laboralidad) para clasificar correctamente las nuevas relaciones de trabajo y puede usarse para argumentar la necesidad de adaptar la ley, aspectos que no están desarrollados debidamente, ni en la ley ni en el reglamento.

La falta de previsión normativa incorrectamente se presenta como una salvaguarda a la aplicación de normas estrictas, ya que la carencia misma de normas específicas no resguarda a las y a los trabajadores y a la seguridad, salud y bienestar social. Se requiere, por el contrario, la creación de normas que se adapten a las nuevas modalidades y que al mismo tiempo permitan su desarrollo y el acceso a las seguridades y derechos fundamentales consagrados en la Constitución. En este sentido, Carballo (2000 y 2003) proporciona un análisis crítico sobre cómo los tribunales han interpretado (o no) las normas de protección a grupos vulnerables, respaldando la afirmación de que su efectividad en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) es limitada.

Protección insuficiente a grupos vulnerables:

La actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) no otorga una protección suficiente a grupos vulnerables como las mujeres, los jóvenes, los trabajadores del sector informal y los inmigrantes.

La crisis económica y social de los últimos años ha profundizado las brechas en materia de seguridad social, salario mínimo y otras garantías. La instrumentación de políticas específicas para estos colectivos se hace, además, más imperiosa por las asimetrías que exhibe el mercado laboral venezolano en comparación con otros países de la región. Las propuestas orientadas a mejorar su situación deben tener en cuenta la factibilidad de su implementación, evitando introducir reglas que dupliquen o contradigan otras ya vigentes.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) establece una serie de instrumentos para la protección de grupos vulnerables, a saber: incentivos fiscales a los patrones que contraten mujeres o jóvenes; licencias por maternidad o adopción; protección de maternidad y lactancia; medidas de

protección a la mujer; preferencia de contratación de mujeres cuando la labor deba realizarse en condiciones peligrosas; protección a la familia del trabajador inmigrante y discriminación por razón de edad o condiciones físicas.

Sin embargo, su efectividad es muy limitada. Por un lado, las políticas de subsidios no han tenido éxito en su implementación y, en consecuencia, en su impacto; por otro, la crisis económica ha debilitado las capacidades del Estado para fomentar el empleo de jóvenes y para garantizar la adecuación y disponibilidad de espacios seguros para la incorporación de la mujer en actividades económicas que el Estado considere riesgosas.

Propuestas de reforma: principios, objetivos y alcances

Frente a estas distorsiones identificadas, se articula una agenda reformista fundamentada en principios rectores del derecho laboral, incluyendo aquellos consagrados por la doctrina clásica venezolana (Caldera, 1960), que sirven de punto de partida para la reforma del marco legal. Tales principios son la equidad en sus diversas dimensiones, la seguridad jurídica

para los agentes del mundo del trabajo, la sostenibilidad económica del sistema —para que no se transforme en un factor que estimule la generación de empresas, empleo e inversión— y la adecuación al entorno nacional y al fomento de una economía de mercado. Además, se han definido cuatro objetivos verificables: extender la protección laboral a grupos vulnerables y sectores informales; crear un marco legal que estimule la formalización laboral; adecuar la norma a la realidad socioeconómica del país para apoyar la reactivación productiva y generación de empleo; y flexibilizarla regulación de la jornada laboral, revisando horas extras y descanso semanal, en función de las necesidades actuales de la economía venezolana.

Conclusiones

En síntesis, las propuestas desarrolladas conducen a las siguientes conclusiones: es indudable que existe la necesidad urgente de una reforma profunda de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) que vaya más allá de cambios superficiales.

El sistema de prestaciones sociales debe moverse hacia un modelo de capitalización

individual mixto que elimine el carácter retroactivo del sistema y ponga aportes del empleador del 15% sobre el salario total, con ajustes cada seis meses basados en índices oficiales.

En cuanto a la jornada laboral, se sugiere una flexibilización controlada que permita hasta 10 horas extra a la semana con recargos que vayan del 50% al 100%, además de crear bancos de horas entre las tres partes.

Para llenar los vacíos legales, es urgente hacer un estatuto del teletrabajador que asegure el derecho a desconexión digital y pago por gastos tecnológicos, así como un régimen especial para trabajadores de plataformas digitales con seguridad social proporcional.

La protección de grupos vulnerables pide extender la licencia de maternidad a 28 semanas y establecer contratos de primer empleo con incentivos fiscales. La implementación exitosa de estas reformas requiere la creación de una comisión tripartita de seguimiento y un sistema digital unificado de registro laboral, constituyéndose en condiciones indispensables para construir un mercado laboral que combine protección efectiva con reactivación productiva en la Venezuela del siglo XXI.

Referencias:

- Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo*. Editorial Atenea.
- Carballo Mena, C. A. (2000). *Derecho laboral venezolano*. Ensayos. UCAB.
- Carballo Mena, C. A. (2003). *Aproximación crítica a la doctrina laboral del Tribunal Supremo de Justicia*. UCAB.
- Carballo Mena, C. A. (2016). *Relación de trabajo. La técnica del test de laboralidad*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Carballo Mena, C. A. (2020). *Régimen jurídico del trabajo. La otra mirada*. Academia de Ciencias Jurídicas y Políticas.
- Colombia. (1990). *Por la cual se decreta el Código Sustantivo del Trabajo*. (Ley 50). 22 de diciembre de 1990. Diario Oficial, No. 39527, 22 de diciembre de 1990.
- García, C. L., “Evolución historia del sistema de prestaciones sociales en Venezuela”. *Observador del Conocimiento*.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial* No 36.860 del 30 de diciembre de 1999.
- García Vara, J. (2011). “Existencia de una relación por prestación de servicios. Prioridad de la realidad de los hechos”. En *Revista Derecho del Trabajo* n° 12/2011 (extraordinario). Fundación Universitas.
- García Vara, J. (2016). *Prueba laboral en Venezuela*. Álvaro Nora Librería Jurídica.
- Henríquez La Roche, R. (2011). *Nuevo procesal laboral venezolano*. Ediciones Liber.
- Hernández Álvarez, O. (2020). “La tutela del trabajador autónomo: Especial referencia a la situación en América Latina”. En *Revista Derecho del Trabajo* n° 24/2020 (extraordinario). Fundación Universitas.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Publicada en la *Gaceta Oficial* ° 38.236, del 26 de julio de 2005.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Publicada en la *Gaceta Oficial* N° 6.076 Extraordinaria, del 07 de mayo de 2012.
- Ley Orgánica del Trabajo (1990) publicada en la *Gaceta Oficial* N° 4.240 Extraordinario, del 20 de diciembre de 1990.
- Ley Orgánica del Trabajo (1997). *Gaceta Oficial* N° 5.152 Extraordinario, del 19 de junio de 1997.

- Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2002). *Gaceta Oficial* N° 37.504, del 13 de agosto de 2002.
- Parra Aranguren, F. (1999). *Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela 1830-1928*. Fondo Editorial Nacional.
- Parra Quijano, J. (2002). *Manual de Derecho Probatorio*. Ediciones Librería del Profesional.
- Parra Quijano, J. (2003). *Tratado de la Prueba Judicial - Los Documentos. Tomo III*. Librería Ediciones del Profesional LTDA.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones Depalma.
- Reglamento *Parcial Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* (2013). *Gaceta Oficial* No 44 30 de abril de 2013.
- Sosa Caraballo, R. (2024). *La protección social al trabajo y a los trabajadores en tiempo de crisis. El caso venezolano (1999-2019)*.
- Urbina, E. (2022) *Métodos de investigación jurídica análisis e investigación en derecho II*. Editorial Jurídica Venezolana.

Autores:

Ramón Sosa Caraballo: Abogado, egresado de la Universidad Católica Andrés Bello UCAB (Caracas). Fue secretario del Juzgado Superior Noveno en lo Civil y Mercantil del Área Metropolitana de Caracas. Conjuez del Juzgado Superior Noveno en lo Civil y Mercantil del Área Metropolitana de Caracas. Cursó estudios de postgrado en Derecho Procesal Civil, en la Universidad Católica Andrés Bello. Profesor de pregrado en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) Guayana. Doctorando en Derecho de la Universidad Católica Andrés Bello. Socio Fundador de la firma de Abogados Sosa & Martínez Estudio Jurídico, dedicándose al libre ejercicio de la profesión.