

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**LA REFORMA PEYORATIVA
DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA
FRENTE AL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD**

**Trabajo Especial de Grado, para
optar al Grado de Especialista
en Derecho del Trabajo.**

Autor: Jaime O. Torres F.

Asesor: Manuel Alonso Brito

Caracas, 02 de mayo del 2006

UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRES BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

ACEPTACIÓN DEL ASESOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, presentado por el ciudadano Abogado Jaime Oswaldo Torres Fernández, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: "LA REFORMA PEYORATIVA DE LA CONVENCION COLECTIVA FRENTE AL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD".

En Caracas, a los 27 días del mes de abril del dos mil seis.

Manuel I. Alonso B.

C.I: 14.122.583

DEDICATORIA

A mi madre Raquel, por ese amor infinito que siempre me ha dado, por su apoyo en todos los momentos de mí vida, por su esfuerzo y empeño junto a mi padre, para lograr mi formación.

A mi Majo, dulce encanto de mi vida, mi compañera, mi gran amor, por su paciencia, apoyo y por haberme regalado a nuestros morochos.

A Diego y a Jaime, por ser el regalo más grande que me ha dado Dios, por alegrarme todos los días de mi vida, por ser tan especiales, a Ustedes los amo con toda la fuerza de mi corazón.

A Eli, mi hermana, por estar siempre a mi lado representando una hermandad pura y verdadera.

A toda mi familia por el amor, respeto y el apoyo que siempre me han brindado.

A mi abuela Ramona y a mi tío Alberto, quines hoy no se encuentran conmigo, pero siempre permanecerán vivos en mis recuerdos.

RECONOCIMIENTO

Agradezco a:

Mi tutor, Manuel I. Alonso Brito, por su apoyo, para lograr la realización del presente trabajo.

Cesar A. Carballo Mena, por el aporte de sus ensayos en materia de reforma peyorativa de la convención colectiva.

Iván Varela Delgado por iniciarme en esta hermosa disciplina del Derecho.

Mi profesor Freddy Caridad Mosquera, por inspirarme en el estudio del Derecho del trabajo.

Ricardo Antela Garrido, Yalili Mc Quhae y Danielle Figueroa, por su apoyo, colaboración y ayuda prestada.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
ACEPTACIÓN DEL TUTOR	ii
DEDICATORIA	iii
RECONOCIMIENTO	iv
INDICE GENERAL	v
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULOS	
I. LA REFORMA PEYORATIVA O IN PEIUS	
Definición	3
Finalidad	6
Condiciones especiales que justifican la reforma peyorativa	8
II. PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD	
Definición	10
Su relación con el principio protectorio	11

Alcance y límites	14
III. EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD LABORAL FRENTE A LA REFORMA PEYORATIVA	
Posibilidad de cohabitar el principio de intangibilidad laboral con la reforma peyorativa en el sistema laboral venezolano	22
Régimen de coexistencia del principio de intangibilidad laboral con la reforma peyorativa en el sistema laboral venezolano	23
IV. CONCLUSIONES	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

LA REFORMA PEYORATIVA
DE LA CONVENCION COLECTIVA
FRENTE AL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD

Autor: Jaime O. Torres F.

Tutor: Manuel I. Alonso B.

Fecha: 02 de mayo del 2006

RESUMEN

La Ley Orgánica del Trabajo admite la modificación peyorativa de las condiciones de trabajo previstas en una convención colectiva, pero con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se establece de forma expresa, el principio de intangibilidad laboral, que prohíbe la desmejora de los derechos y beneficios de los trabajadores. Por ello se plantea la discusión respecto de la viabilidad jurídica de la reforma *in peius*, toda vez que su contenido, pareciera transgredir al principio constitucional de intangibilidad. En atención a lo señalado anteriormente, el problema que se aborda en la presente investigación es la determinación y alcance del principio de intangibilidad laboral. Para lograr tal fin se desarrollan tres capítulos que permiten lograr demostrar el objetivo general. Cabe destacar que la investigación se apoya en fuentes documentales y bibliográficas, elegidas de una manera intencional. La técnica que se utiliza para recolectar la información es el análisis de contenido. Asimismo, el instrumento que se utiliza para registrar y analizar los datos es la matriz de contenido, la cual contempla de una manera explícita el universo que se analiza, así como las unidades y categorías de análisis respectivas. De igual manera, la información se somete a un análisis interno y externo. De dicho análisis se obtienen las conclusiones que son fundamentadas en forma coherente y racional.

INTRODUCCIÓN

Los principios generales del Derecho del trabajo son la fuente de creación y desarrollo de esta disciplina del Derecho.

En Venezuela, los principios generales del Derecho del trabajo, están previstos de manera expresa en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y entre ellos está enunciado el principio de intangibilidad de la manera siguiente, “Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales”.

En tal sentido, dicho principio pretende mantener inalterable los derechos y beneficios de los trabajadores.

No obstante lo anterior, la Ley Orgánica del Trabajo venezolana (1997), contempla la posibilidad de modificación de las condiciones de trabajo, incluso de manera peyorativa, en el entendido de que dichas modificaciones se concretarían en alteraciones de derechos y beneficios de los cuales disfrutaban determinados trabajadores al servicio de una empresa.

En el siguiente trabajo de investigación se pretende determinar la viabilidad jurídica de la reforma peyorativa frente al principio constitucional de intangibilidad, enfocándose en el alcance de dicho principio, y en consecuencia la constitucionalidad o inconstitucionalidad sobrevenida de la norma legal que prevé la reforma peyorativa.

La presente investigación se considera importante ya que, con ella, se pretende desarrollar un tema que sólo ha sido planteado en escasas cuartillas y por muy pocos estudiosos del Derecho del trabajo venezolano, es

decir, se trate de un tema “inédito”, dado que en la práctica no existe antecedente jurisprudencial, quizás porque el órgano competente para conocer de la reforma peyorativa de la convención de trabajo sea el Inspector del trabajo y no el juez laboral ordinario.

Además, resulta importante toda vez que permitirá precisar el alcance del principio de intangibilidad de los derechos y beneficios laborales.

Dicha investigación consta de tres capítulos, estructurados de la siguiente manera:

El primer capítulo hace referencia a la reforma peyorativa, o *in peius*.

En el segundo capítulo se estudia el principio de intangibilidad laboral.

En este orden, se confrontan en el tercer capítulo, al principio de intangibilidad laboral y la reforma peyorativa, estudiando la viabilidad jurídica de esta última.

Finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO I

LA REFORMA PEYORATIVA, O *IN PEIUS*

Definición

En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo (1997) establece en el artículo 525 que, “cuando el patrono, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo”, como podemos observar, no se establece de manera expresa y precisa, que el objeto de la negociación es la reforma peyorativa de las condiciones de trabajo establecidas en la convención colectiva, lo que justifica la precisión de Carballo (2000,284), respecto a que, “las aludidas “modificaciones” sólo pueden entenderse en ánimo de desmejora, pues, precisamente, la premisa considerada al respecto de legitimar esta especie de “negociación invertida” es la situación de la crisis económica que amenaza, incluso, con extinguir a la unidad productiva”.

En este sentido, una interpretación contraria a la anterior, carecería de lógica por redundar con el contenido del artículo 511 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), el cual expone al principio de favorabilidad en los términos siguientes, “... La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes...”.

De igual manera, Carballo (2000,322) cuando se refiere al contenido del comentado artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo, contentivo de la reforma peyorativa, lo expone como la posibilidad cierta de negociar una

convención colectiva con tendencia reformatoria en detrimento de las condiciones de trabajo existentes.

Vale destacar que, para el año 1998, se celebró en Venezuela una jornada internacional denominada “Dialogo Social y Desarrollo”, en la que se debatió entre otros temas, el de la reforma *in peius* de la convención colectiva de trabajo, y para esa fecha, Pla Rodríguez (1998a,239) puntualizó que lo particular de este tema, era que se entendía como una situación en donde la parte trabajadora se veía forzada a consentir una baja en sus beneficios laborales. En este mismo sentido, González, participante de dicha jornada definió a la reforma peyorativa como, “la revisión del convenio para disminuir los beneficios” (264).

Villasmil (1995,121) define a la reforma peyorativa como una excepción al principio de intangibilidad de la convención colectiva, que se incorpora en dicha Ley, en beneficio del empleador.

De igual forma, Alfonso Guzmán (2001,451), presenta a la reforma *in peius* como un modo de excepción al principio de intangibilidad, en donde por iniciativa del patrono, se modifica desfavorablemente las condiciones de trabajo previstas en una convención colectiva.

En España, la reforma peyorativa de las condiciones de trabajo establecidas en una convención colectiva, está prevista en el Estatuto de los Trabajadores (1995), de la manera siguiente: La dirección de la empresa, puede modificar las condiciones colectivas de trabajo ex artículo 41.2, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El artículo presentado, ha sido comentado por diversos estudiosos del Derecho del trabajo español, de donde destacan os siguientes particulares:

Bejarano (2000,99), afirma que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en España, no sólo aplican para el caso de los convenios colectivos extra estatutarios y sobre los regidos por el título III del estatuto de los Trabajadores (1995), sino también para casos individuales.

Por su parte, Albiol, Camps, López y Sala (1999,579) afirman que el empleador de manera unilateral puede modificar las condiciones de trabajo, sólo en los casos en que esté facultado legalmente para alterar dichas condiciones, ajustándose tanto a los límites de lo que se pretende alterar, como al procedimiento especial para llevar a cabo las modificaciones.

Borrajo (1996,321), comenta que, la reforma peyorativa de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos regidos por el Título III del Estatuto de los Trabajadores, está prevista y permitida con la aplicación del principio de sucesión normativa de los convenios colectivos, ya que en los artículos 82.4 y 86.4 de dicho Estatuto, se establece que los convenios que suceden a los anteriores derogan en su integridad a estos últimos, lo que de manera implícita acuerda cualquier desmejora en las condiciones de trabajo previamente pactadas.

Ojeda Aviles (1998,342) plantea que el principio de inderogabilidad de la convención colectiva en España, es relativo, toda vez que, conforme a lo establecido en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores se permite regular peyorativamente determinados aspectos contemplados en dicha convención.

En América Latina, el contenido de la reforma peyorativa, es similar al de Venezuela y España, por ejemplo, en México, De la Cueva (1977,269) se planteó la siguientes interrogante, “¿pueden modificarse las condiciones de trabajo con perjuicio del trabajador?”, y la respuesta fue, que a pesar de la idea pura del Derecho del trabajo, la realidad del mundo capitalista debía

tomar en cuenta el costo elevado de la mano de obra, aceptándose la posibilidad de modificación, siempre que se respeten los límites establecidos en la Declaración de derechos y en la Ley.

Por otra parte, en Argentina, Martínez-Vivot (1999,547) al referirse a la reforma *in peius* de las convenciones colectiva, trata el punto como, la posibilidad de disminuir o suprimir las ventajas otorgadas a los trabajadores en una convención colectiva.

Conforme a todo lo anterior, la reforma *in peius* consiste en la desmejora de las condiciones de trabajo, y sin duda alguna, su vigencia trasciende las fronteras venezolanas.

Finalidad

Para Montota Melgar (2001,428), el cambio de las condiciones de trabajo de manera peyorativa es una decisión empresarial, que obedece a un interés, también empresarial, sin embargo, cuando éste presenta el tema denominado como: Relación del Derecho del trabajo y la actividad económica, precisa que, “el derecho del trabajo no puede ser ajeno a la realidad macroeconómica” (31), concluyendo que las crisis que se presentan en las economías, inciden de manera directa sobre las instituciones jurídicas laborales, procurando cada vez, menor proteccionismo a los trabajadores. En este sentido, entendemos que la finalidad que se persigue con la disminución de las condiciones de trabajo, atiende a una sola de las partes, sino que por el contrario, es un interés mutuo, tanto de trabajadores como de empleadores.

Vale la referencia, respecto de la situación que vivía Méjico para los años setenta, en donde nos narra De La Cueva (1977,269) que ya para ese

entonces, se debatía la viabilidad jurídica de la reforma peyorativa de las condiciones de trabajo previstas en las convenciones colectivas, en donde los seguidores del Derecho clásico del trabajo, “deseaban” contestar que no era viable la negociación invertida de dichas condiciones, pero que, “se agolparon frente a sus ojos las crisis permanente del mundo capitalista”, lo que los obligó a escuchar los argumentos de las empresas privadas respecto a que “no siempre podía sobrevivir con un costo elevado de la mano de obra”, aceptándose finalmente la idea de la modificación, claro está en circunstancias muy especiales que pongan en peligro la subsistencia misma de la empresa.

En el otro extremo, frente a la corriente pura del Derecho del trabajo, que como hemos visto, aceptó de manera casi forzada los cambios *in peius* de las condiciones de trabajo, se citan antecedentes tales como los presentados por Camejo (2005,237) en donde se plantea que, la flexibilización laboral de la región de América Latina tiene su origen “en los parlamentos latinoamericanos que dieron inicio a los procesos de contrarreformas institucionales encaminadas a desmontar los derechos de los trabajadores e instituir legalmente la flexibilización del trabajo en sentido regresivo”, todo como consecuencia de políticas neoliberales promovidas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, implementadas contra la crisis surgida por el modelo fondista del estado del bienestar.

No obstante todo lo anterior, se presenta una tendencia neutral, que abona en perfecto equilibrio, la finalidad de cambio invertido de las condiciones de trabajo y que en palabras de Carballo (2000,35), el Derecho del trabajo tendrá que adaptarse a los cambios, “sin que ello —por supuesto— suponga, en ningún caso, negar su esencia, esto es, la necesaria tuición del trabajador en atención a su poder negocial mermado en contraste con el que asiste al empleador”, de allí que, la razón fundamental o finalidad

última de la reforma peyorativa de las condiciones de trabajo de la convención colectiva, es la preservación de la unidad productiva, como elemento indispensable en la conservación de las relaciones jurídicas de trabajo, y hasta la subsistencia misma del Derecho del trabajo.

Condiciones especiales que justifican la reforma peyorativa

En España, las condiciones especiales que deben presentarse para que el empleador, pueda justificadamente activar la reforma peyorativa de las condiciones de trabajo, son más diversas que las expuestas por la legislación venezolana, ya que en el primero, basta que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, para que la dirección de la empresa pueda acordar dicha reforma, en el caso venezolano, la condición se reduce sólo a, “circunstancias económicas”.

En este mismo sentido, en España las condiciones que deben estar presentes para que el empleador active la reforma peyorativa de las condiciones de trabajo, son menos rigurosas que en el caso venezolano, ya que, la doctrina judicial que se ha impuesto con relación a este tema, es la que Bejarano (2000,25) comenta conforme a la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, en los términos siguientes:

“no será necesario que la empresa se encuentre ante una situación de “emergencia”, o esté en peligro de subsistencia, pues bastará que la modificación contribuya a mejorar la situación de la empresa en el mercado para que la medida esté justificada, por lo que su adopción cabe aunque el balance económico de la empresa pueda ser positivo o no exista peligro alguno sobre su futura viabilidad, ya que la ampliación que este precepto (art. 41.1 ET) concede a los poderes de dirección del empresario, no se limita a las

empresas en crisis y puede ser adoptada aunque la marcha de la empresa sea positiva y su balance económico favorable”.

En el caso venezolana, por el contrario al español, siempre se requerirá que las dificultades económicas, hagan inminente el cierre definitivo de la empresa como consecuencia de dicha crisis, tal como se transcribe del contenido normativo, circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa.

Para Caldera (1957,195), cuando se planteó en el año 1957, el caso de una posible reforma peyorativa de las condiciones de trabajo, justificó la misma, no en que concurrieran circunstancias económicas especiales que pusieran en riesgo la existencia de la empresa, sino, que esa situación sólo podría convenirse cuando, “la mayoría de los trabajadores afectados, éstos lo hayan considerado necesario o conveniente para el bienestar de los trabajadores de determinada industria o profesión, o de los trabajadores en general”.

Una vez planteado todo lo anterior, se entiende con mucha precisión que la crisis económica por la cual debe estar pasando la empresa para justificar la reforma *in peius*, debe ser de una entidad tal, que ponga en riesgo su existencia misma, ahora bien, sería entonces el Inspector del trabajo quien deberá valorar la crisis antes comentada, dejando a salvo, los casos donde pareciera no haber lugar a juicios valorativos previos, por ejemplo cuando el empleador haya solicitado, conforme al artículo 898 del Código de Comercio venezolano (1955) la solicitud de atraso y con mayor razón en el caso de la quiebra.

CAPÍTULO II

PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD.

Definición

Plá Rodríguez (1998b,14) después de presentar varias nociones respecto de los Principios generales del derecho, ensaya una noción que en su criterio es la más acertada, planteándola de la manera siguiente,

“Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.

En lo que respecta a la intangibilidad, vale reproducir su sentido gramatical, transcrito en la sentencia N° 1185/2004, proferida por la Sala Constitucional del tribunal Supremo de Justicia, a saber, “la intangibilidad puede entenderse sustantivamente como cualidad de intangible o adjetivamente, en el sentido que no debe ni puede tocarse”.

Una vez planteadas las nociones de principio y de intangibilidad por separado, presentamos una definición integrada por parte de Perdomo (2002,83) quien describe cada uno de los Principios del Derecho del trabajo previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y al referirse al principio de intangibilidad de los derechos laborales, precisa que, “se refiere a que los mismos no pueden ser vulnerados, es decir, deben permanecer en el mismo estado en que fueron concebidos por el legislador.

Por tanto, la norma que se dicte para regular derechos laborales deberá respetar este principio”.

Hechas las precisiones anteriores, cabe destacar que antes de la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el principio de intangibilidad no estuvo presente, al menos desde el punto de vista expreso, en el ordenamiento jurídico anterior a esta, sólo estaban vigentes algunos principios que comúnmente se confunde con éste, pero que en rigor jurídico son diferentes, es el caso del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y del principio protectorio.

Su relación con el principio protectorio

Plá Rodríguez (1998b), dentro de su estudio exhaustivo sobre los principios que informan al derecho del trabajo, no incluyó de manera expresa al principio de intangibilidad laboral, pero, sí precisó sobre un principio íntimamente relacionado con este último por su contenido, es el caso del principio protectorio o, protector como lo denomina, además de presentar, otro principio íntimamente ligado con el de intangibilidad por el carácter tuitivo del Derecho del trabajo, como lo es el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Ahora bien, Plá Rodríguez (1998b,84) entiende que, el principio protectorio se presenta de tres formas diferentes, a saber:

“a) La regla *in dubio pro operario*. Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable a un trabajador.

b) La regla de la norma más favorable. Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, se deba optar por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que

hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

c) La regla de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.”.

En este sentido, el literal c), anteriormente transcrito, asoma similar contenido al principio de intangibilidad, e incluso, al de irrenunciabilidad, es por ello que, en muchas oportunidades se hayan asimilado, es el caso, por ejemplo de Carballo (2002), que los plantea como sinónimos, cuando analiza la sentencia Nº 073/2001, de la manera siguiente,

“este criterio reclama a los fines de evitar la vulneración del principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos y garantías reconocidos al trabajador, la ponderación, en cada caso, de la proporcionalidad y la razonabilidad de las iniciativas novatorias del empleador”. (p. 112).

En este mismo orden de ideas, se puede presentar al principio protector y al de irrenunciabilidad, como los antecedentes más inmediatos al principio de intangibilidad previsto en la Constitución vigente, de hecho, ya se comentó que en el año 1998, se celebró una jornada internacional denominada “Dialogo Social y Desarrollo”, donde concurrieron los estudiosos del Derecho del trabajo, Plá Rodríguez y Casar Carballo, para reflejar sus puntos de vista respecto de la reforma peyorativa de la convención colectiva, y ambos autores coincidieron en el análisis del tema, confrontándolo con el principio protector en su manifestación de la condición más beneficiosa, descartando a su vez la tesis de la incorporación de los derechos colectivos al contrato individual de trabajo, y sin que el principio de intangibilidad laboral apareciera con el rigor que tiene en la actualidad, lógicamente porque para la fecha no estaba vigente dicho principio, razón por la cual se hace

imprescindible presentar una referencia cronológica de los principios protector y de irrenunciabilidad en el ordenamiento jurídico venezolano.

Conforme a lo anterior, comentando a Brewer-Carías (1985) y lo escrito por Araujo (1984), podemos precisar que en Venezuela, coincidentalmente en julio de 1936, encontramos los antecedentes más remotos del principio de intangibilidad laboral, no planteados de manera expresa como intangibilidad de derechos laborales, pero sí de manera indirecta en el contenido del artículo 32.8 de la Constitución de los Estados Unidos de Venezuela (1936), según el cual, la ley dispondrá lo necesario para la protección especial de los trabajadores; y en el contenido del artículo 16 de la Ley del Trabajo (1936), en la cual se estableció por primera vez y de manera expresa, el principio de irrenunciabilidad de los derechos y beneficios laborales.

En la reforma constitucional de 1945, se mantiene el mismo contenido constitucional, redactado de la manera siguiente: "... La ley dispondrá lo necesario para la mayor eficacia y estímulo del trabajo, organizándolo adecuadamente y estableciendo la protección especial que deberá dispensarse a los obreros y trabajadores... ”.

La incorporación del principio de irrenunciabilidad laboral en las Constituciones venezolanas, es posterior a la creación del mismo por la Ley, es decir, fue en la Constitución de 1947, cuando se establece dicho principio en el artículo 63.16, precisándolo como un derecho o precepto laboral, que preservará las disposiciones legales que favorezcan a los trabajadores.

En este mismo sentido, la Constitución de la República de Venezuela (1961), en el artículo 85, consolidó tanto el principio protectorio, como el de irrenunciabilidad, de la manera siguiente, “ ... Son irrenunciables por el

trabajador las disposiciones que la ley establezca para favorecerlo o protegerlo... ”.

Por último, en la Ley Orgánica del Trabajo (1990), encontramos al artículo 3º, contentivo del principio de irrenunciabilidad laboral, planteado así: “En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores”.

Alcance y límites

En el estudio sobre la teoría general de los principios del Derecho del trabajo, Mengoni, citado por Plá Rodríguez (1998b,19), afirma que, “Los principios no rigen sin excepciones y pueden entrar entre sí en oposición o contradicción. No presentan pretensión de exclusividad”.

La presentación por parte del Constituyente de 1999, pareciera haber plasmado en el principio de intangibilidad de derechos y beneficios laborales, un sentido rígido, tal como lo comenta Bontes (2003), lo que a su vez nos obliga a estudiar su alcance y límites.

En este sentido, Perdomo (2003) en una conferencia dictada en Estocolmo, al comentar sobre los principios que informan al Derecho del trabajo venezolano, flexibilizó esa impresión en donde pareciera primar la rigidez que nos presenta el Constituyente, para lo cual, lo conceptualiza, humanizándolo con la existencia misma de la empresa, de la manera siguiente, “la intangibilidad tiene que ver con el futuro de la empresa. Opinamos que no debe haber rigidez, por el sólo hecho de que estén consagrados en la Constitución vigente”.

Ahora bien, siendo el principio de intangibilidad laboral de reciente data en nuestro ordenamiento jurídico, no se encuentra mayor tratamiento doctrinario, o referencia jurisprudencial al respecto, sin embargo, dentro del casi escaso tratamiento científico de este punto, se halló la sentencia N° 1185/2004, dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia venezolano.

En este orden de ideas, se transcribe un extracto de la decisión antes mencionada, que ayudará, sin duda alguna, a precisar sobre el alcance y los límites del principio de intangibilidad laboral,

“... los términos *intangibilidad* y *progresividad* comprenden una noción indeterminada, la cual comporta la necesidad de que se abarque su proyección en el campo laboral mediante la labor interpretativa de esta Sala, puesto que la *intangibilidad* como principio se encuentra relacionadas con otros aspectos de los derechos, distintos al plano laboral.

En razón de ello, al señalarse un derecho cuyo contenido no se encuentra claramente delimitado, debe esta Sala interpretarlo como agente operador de la norma, considerando para ello, los complementos constitucionales relacionados con el derecho, así como del subsistema positivo que deviene de la garantía constitucional, *“en el sistema jurídico existen criterios de interpretación que poseen relevancia jurídica en subsistemas. Todo subsistema está presidido por normas básicas que, al igual que en el sistema general, sirven como reglas interpretativas. Pero además, puede darse el caso de que existan explícitamente criterios complementarios a los generales y que afecten exclusivamente a un determinado sector jurídico”* (PECES-BARBA, Gregorio. Curso de Derechos Fundamentales. Colección Universidad Carlos III de Madrid. Madrid 1999. Pág. 584). En este sentido, el citado autor indica que esta modalidad de interpretación debe efectuarse desde el punto de vista de la adecuación lógica, es decir, la relación que ésta guarde con otras proposiciones normativas; teleológica, su fin con respecto a las demás normas; su estructura con respecto a las relaciones creadas por la Constitución; de coherencia, en el sentido que su interpretación no sea contrapuesta con otros preceptos; el de conservación de la

norma, el cual comprende agotar los mecanismos interpretativos antes de derogar la disposición; lugar material o jerarquía normativa; de conformidad con la Constitución; y la interpretación más favorable para la efectividad de los derechos fundamentales (Ob.cit. Pág. 582). Además de lo expuesto, el intérprete debe ponderar otros elementos, como son, el criterio gramatical, medio primario de interpretación, en los términos señalados en el artículo 4 del Código Civil, y el criterio histórico o los antecedentes del instrumento normativo, además del criterio sociológico, es decir, la operatividad de la norma en el marco colectivo.

Con base en los lineamientos expuestos, esta Sala en un primer término observa que el sentido gramatical de las expresiones *intangibilidad* y *progresividad* comprenden dos acepciones apartes que requieren precisión. La *intangibilidad* puede entenderse sustantivamente como 'cualidad de intangible' o adjetivamente, en el sentido 'que no debe ni puede tocarse'. Por otra parte, la *progresividad* hace alusión al adjetivo *progresivo* que traduce dos acepciones: '*que avanza, favorece el avance o lo procura*' o '*que progresa o aumenta en cantidad o perfección*' (Diccionario de la Real Academia Española). Estas nociones permiten aproximar a los derechos de los trabajadores como *intangibles* en cuanto y en tanto no se alteren o modifiquen luego de haberse legítimamente establecidos, mientras que su *progresividad* se refleja únicamente en el aspecto que los mismos deben favorecerse para su avance, es decir, mejorarse tanto cualitativa como cuantitativamente.

En lo que respecta al elemento de la relación de los principios enunciados con el sistema de los derechos laborales, debe considerarse que la *intangibilidad* y *progresividad*, en el plano constitucional, se relaciona conjuntamente con el principio interpretativo *indubio pro operario* establecido en el artículo 89, numeral 3, de la Constitución, por lo que el significado y alcance dado debe efectuarse de la manera más favorable para el trabajador. Así, esta Sala en consideración de ello, observa que, tanto el derecho al trabajo, como sus elementos primordiales, entre los cuales se encuentra la garantía de que los trabajadores gocen de estabilidad, ha sido considerada como un elemento esencial de ese derecho social, por la seguridad jurídica que otorga al trabajador de no rescindirle la relación laboral por la sola intención del patrono,

salvo que medien las causales taxativamente previstas en el ordenamiento que regula la materia.

Aunado al análisis sistemático dentro del cual se relacionan la *intangibilidad* y *progresividad* de los derechos laborales, se observa que el mismo debe hacerse en consideración al sistema positivo, el cual se conforma por el plano de la legalidad y por el sistema normativo internacional al cual se ha adherido el Estado venezolano, con especial referencia a los convenios dictados por la Organización Internacional del Trabajo de la cual se forma parte desde 1919. Al respecto, dentro del marco legal reflejado en la Ley Orgánica del Trabajo y en su Reglamento, no se establece con clara precisión la noción de la *intangibilidad* y *progresividad* de los derechos laborales; sin embargo, el artículo 60 de la Ley establece en las letras 'D', 'E' y 'F' que los principios que inspiran la legislación del trabajo, contenidos en las declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo y en la doctrina y jurisprudencia nacionales; los principios universalmente admitidos por el derecho del trabajo y los principios generales del derecho constituyen fuentes aplicables para la resolución de casos particulares relacionados con la materia del trabajo, disposiciones que se concatenan con la reiteración establecida en el artículo 5° del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, respecto a la aplicabilidad de los principios y normas del derecho laboral internacional.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ha ejercido la interpretación de los derechos laborales dentro de la perspectiva y de los principios de los derechos humanos fundamentales, señalando a tal efecto, que los principios elementales que fundamentan a dicha Organización son de obligatorio cumplimiento y aplicación para los Estados miembros, así no hayan sido señalados mediante los Convenios respectivos objeto de ratificación por sus integrantes, pues tales elementos son inherentes a los valores que la rigen y para cuyo fin se ha constituido, delimitados en la Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo o Declaración de Filadelfia de 1944, la cual obró como Enmienda de su Carta Constitucional: "*La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo,*

según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social, afirma que. (...) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional” y “cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde el punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental (Título II, letras b y c). De esta manera, dentro de los fundamentos esenciales de los derechos laborales entendidos como derechos humanos, puede resaltarse la irregresividad y su correlativa progresividad.

En lo que respecta a su análisis lógico y teleológico, las normas constitucionales como derechos comprende en sí el resguardo de los elementos primordiales de la naturaleza humana, por lo que los derechos como tales no pueden desmembrarse ni erosionarse. El ámbito laboral al sujetarse constantemente a cambios sociales, no permite que los principios protectores de los trabajadores puedan alterarse en su desmedro, por lo que la legislación laboral debe desarrollar el beneficio en caso de haber alteración en las normas protectoras de los trabajadores, pues el objetivo se encuentra en el mejoramiento de la gradualidad que aseguren la efectividad de los derechos reconocidos constitucionalmente.

Por último, al tratarse en el presente caso del análisis de una norma que establece derechos a favor de los trabajadores, como lo es la estabilidad (aunque se esté cuestionando la *legitimidad o ilegitimidad* bajo la cual éste beneficio se otorgó), la interpretación del derecho debe efectuarse de la manera más amplia posible, solamente pudiendo ser socavada si el otorgamiento vulnera elementos esenciales del derecho constitucional, como lo son, la competencia de los integrantes del Poder Público para establecer el beneficio, errores esenciales en la contratación y la prohibición de irrespeto a otras garantías esenciales.

Así, con base en lo anterior, se concluye que los principios de *intangibilidad y progresividad* nacen constitucionalmente en virtud de la necesidad de proteger las conquistas de los trabajadores, siendo ambos elementos relacionados con la naturaleza de los derechos legítimamente adquiridos, por haberse incorporado a modo definitivo dentro de la esfera

jurídico-subjetiva de una persona o grupo de personas. Este ha sido precisamente el carácter proteccionista que nuestra Constitución le ha dado al régimen jurídico de los trabajadores: garantizarles los principios reconocidos mediante los diversos mecanismos laborales ante las diversas situaciones jurídicas cuya variabilidad es constante por tratarse de la materia social del trabajo, esto se traduce, cuando las garantías laborales al ser otorgadas a los trabajadores, y una vez consumada legítimamente la situación jurídica individual y subjetiva y constituido de esa manera el derecho en concreto, estos resultan intangibles frente a nuevas legislaciones o ante cualquier cambio ulterior...”.

Conforme a lo anterior, vale la pena precisar algunos planteamientos esbozados en la sentencia trascrita, toda vez que esta pretende determinar el alcance del principio de intangibilidad, más aun, cuando éste comprende una “noción indeterminada”.

En este sentido, la sentencia trascrita, afirma que, gramaticalmente, la noción intangibilidad, permite la aproximación a que, los derechos de los trabajadores son intangibles en cuanto y en tanto no se alteren o modifiquen, luego de haberse legítimamente establecidos. La primera parte de la aproximación, es decir, que los derechos laborales son intangibles en tanto y en cuanto no se alteren o modifiquen, se puede verificar en cualquier diccionario, ya que la no alteración o modificación son términos definitorios del sentido gramatical de la intangibilidad, y por ello la compartimos plenamente, mientras que, la segunda parte de la aproximación, en donde se afirma que, se produce la intangibilidad de los derechos “luego de haberse legítimamente establecidos”, a nuestro entender, escapa de la noción gramatical de la intangibilidad, y encuentra franca oposición con la afirmación antes referida por Perdomo (2000,83) respecto a que, el principio de intangibilidad establecido en la Constitución venezolana vigente, se refiere, a que los derechos laborales deben permanecer en el mismo estado en que

fueron concebidos por el legislador, es decir, por interpretación contraria, se entiende que este último, limita el alcance de la intangibilidad a la no alteración de las *normas legales* que constituyen derechos a favor de los trabajadores y no a cualquier otro tipo de derecho por más legítimo que sea y por más que se haya establecido en la esfera de derechos de los trabajadores, vale destacar, por ejemplo, a los derechos establecidos en una convención colectiva de trabajo, que a pesar de constituir derechos a favor de trabajadores, sin embargo, emanan de fuente diferente a la del ejercicio formal legislativo.

En este mismo sentido, Carballo (1998,35), cuando estudia los límites del acuerdo peyorativo, contrario, al menos a primera vista, al principio de intangibilidad, coincide con Plá Rodríguez, en que, dicha figura encuentra su límite en las normas imperativas de fuente ética, debería entenderse entonces, que la intangibilidad protege a los derechos laborales constituidos por Ley, fuente especial del derecho del trabajo, diferente a otras, como por ejemplo, la convención colectiva de trabajo.

Conforme a las posiciones confrontadas anteriormente, podemos observar que en Méjico, no se presenta esta discusión, toda vez que, según De La Cueva (2005,430) la comisión encargada para la creación de la ley laboral posterior a la del año 1931, cuando le correspondió tratar el tema de la posibilidad de renuncia a las normas jurídicas laborales, precisó que las *normas* de trabajo eran irrenunciables, acepción ésta que acuerda un alcance más amplia al de, “las *disposiciones legales* del trabajo”, ya que en la primera, se refiere a cualquier norma laboral independientemente de su fuente, mientras que, las *disposiciones legales* del trabajo, hace alusión sólo a las normas producto del ejercicio legislativo formal.

En este sentido, merece la pena comentar la sentencia N° 442/2000, dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia

Venezolano, que puntualizó el alcance del principio de irrenunciabilidad laboral, ya que, como lo hemos referido anteriormente, dicho principio se considera un antecedente importante al de intangibilidad, lo que nos autoriza la transcripción de parte del contenido que interesa para estos fines, a saber,

“... la irrenunciabilidad que dispone la primera parte del numeral 2 del artículo 89 se corresponde con la inderogabilidad de las normas que aseguren el disfrute de derechos mínimos a los trabajadores. La segunda parte, en cambio, no consagra una excepción a dicho principio, sino que simplemente permite la disponibilidad de los mismos a través de ciertos modos de composición. Ambas partes pertenecen a situaciones y realidades jurídicas distintas y especializadas, que actúan en la protección de los derechos y en la garantía de la tutela judicial efectiva con reglas distintivas, pero en todo caso igualmente efectivas...”

La precisión de la decisión anterior, concurda con las posiciones antes citada de Carballo y Plá Rodríguez, respecto de los límites impuestos al acuerdo peyorativo, o lo que sería igual, al alcance de los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, es decir, dichos principios deben ser entendidos de manera inflexible y rígida, cuando se pretenda vulnerar derechos mínimos laborales, establecidos en las leyes formales del trabajo producto del ejercicio legislativo, al extremo de catalogar de nulo automático, cualquier acuerdo que pretenda relajar este “suelo normativo” como lo denomina Carballo.

CAPITULO III

EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD LABORAL FRENTE A LA REFORMA PEYORATIVA

Posibilidad de cohabitar el principio de intangibilidad laboral con la reforma peyorativa en el sistema laboral venezolano

En Venezuela, a pesar de haber entrado en vigencia hace más de siete años la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y con ésta el principio de intangibilidad laboral, hasta la fecha, ninguna persona ha solicitado la nulidad sobrevenida por inconstitucionalidad del artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), lo que no procura de manera alguna su constitucionalidad por omisión, sin embargo, a primera vista, pareciera contradictorio que la Ley Orgánica del Trabajo (1997) permita la reforma peyorativa o alteración invertida de las condiciones de trabajo previstas en una convención colectiva, en desmedro de los trabajadores, cuando la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), postula por primera vez en la historia constitucional venezolana, la consolidación de un principio como el de intangibilidad de los derechos y beneficios laborales.

Ahora bien, el problema jurídico que nos presenta la reforma peyorativa, no es nuevo, ni surgió con la entrada en vigencia del principio de intangibilidad laboral, toda vez que, como refiriéramos anteriormente, los principios protectorio y de irrenunciabilidad son los antecedentes más remotos al de intangibilidad y en ese sentido, ya la Constitución de la República de Venezuela (1961) le asignaba rango constitucional a ambos principios, redactados de la manera siguiente, “Son irrenunciables por el trabajador las disposiciones que la ley establezca para favorecerlo o

protegerlos”. Como se puede observar de la redacción Constitucional, la irrenunciabilidad sólo se entendía sobre las disposiciones legales, al punto que Parra Aranguren (1999, 40), al analizar el principio proteccionista laboral, recomienda eliminar la mención constitucional a “la ley”, con el propósito de precisar el radio de acción de la irrenunciabilidad, es decir, se entendía que, el ámbito de aplicación material de la irrenunciabilidad estaba referido sólo a las disposiciones que la ley formal estableciera a favor o en protección de los trabajadores, disposiciones éstas de fuente distintas, por ejemplo, a las establecidas en una convención colectiva.

Frente a la situación anterior, vigente el principio proteccionista y de irrenunciabilidad y con rango constitucional, la reforma peyorativa establecida en el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), no se entendía vulnerable por inconstitucional. Es la misma posición que se desprende del comentado Perdomo, cuando al definir al principio de intangibilidad constitucional, lo enuncia como aquel que hace invulnerable a los derechos y beneficios laborales previstos en las leyes, y para aclarar lo dicho, insiste en estos términos, “es decir, deben permanecer en el mismo estado en que fueron concebidos por el legislador”.

Régimen de coexistencia del principio de intangibilidad laboral con la reforma peyorativa en el sistema laboral venezolano

Borrajo (1996,319) afirma que, “El Derecho del Trabajo, al igual que las demás ramas del ordenamiento jurídico positivo, es una solución política, en nombre de una Idea de Justicia, a un problema social”, en este sentido, la coexistencia del principio de intangibilidad laboral, con la reforma peyorativa, en los términos planteados en este trabajo, dependerá de las necesidades y prioridades de las mayorías sobre un asunto que se debate entre la

subsistencia misma de la unidad económica, entendida como elemento fundamental de las relaciones laborales y a la flexibilización de posturas “conquistas laborales” tradicionalmente rígidas.

En España, la legislación permite, sin mayor “rubor legislativo” —frase de Carballo—, cambios sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo, sin mencionar siquiera, las posibilidades de cambio peyorativo de dichas condiciones a nivel individual, lo que traería en Venezuela, no “rubor”, sino, pavor legislativo, para lo cual, la implementación de un régimen que permita, acercarse a las tendencias modernas del primer mundo, deberá pasar primeramente por la vivencia, no de casos hipotéticos de crisis económicas, o crisis coyunturales de rápida a relativamente rápida recuperación, se trata de circunstancias realmente adversas que se mantengan en el tiempo, y que efectivamente pongan en peligro a la empresas y al sistema de relaciones laborales de manera general.

Bejarano (2000,24) cuando expone el fundamento causal en España, para implementar, el cambio sustancial de las condiciones de trabajo, precisa que, lo que se pretende con dichas modificaciones es contribuir a la mejora de la situación de la empresa, “a través de una adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”, y en última instancia, será el juez, el llamado a precisar el alcance del contenido jurídico producido por el legislador.

Siguiendo este orden de ideas, en Venezuela, el Constituyente de 1999, no sólo le dio rango constitucional a los principios laborales, sino que además, creó un principio, particularmente protector como lo es la intangibilidad de los derechos y beneficios laborales, y el alcance junto a sus límites, dependerán del análisis de los llamados a interpretar su contenido, en el caso venezolano, a la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de

Justicia, y será esta misma la que en un supuesto hipotético resuelva sobre la inconstitucionalidad sobrevenida del artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Por ahora, con respecto al principio de intangibilidad previsto en la constitución vigente, sólo contamos con el análisis presentado por la sentencia Nº 1185/2004, que de entrada, calificó a la intangibilidad como una noción “indeterminada”, lo que demandará a futuro, razonamiento lógico para delimitar su alcance, sin embargo, una primera aproximación al respecto, la plantea esta sentencia a modo de conclusión y en los términos siguientes, “una vez consumada legítimamente la situación jurídica individual y subjetiva y constituido de esa manera el derecho en concreto, estos resultan intangibles frente a nuevas legislaciones o ante cualquier cambio ulterior”.

Conforme a lo anterior, habrá que precisar ¿cuándo queda consumada legítimamente una situación jurídica individual y subjetiva?, a los efectos de asumir sin temor a dudas que un determinado derecho laboral realmente es intangible, caso en el cual —al menos en lo que respecta a la reforma *in peius*—, pareciera que la discusión se presentará, de manera similar al de la tesis de la incorporación de los derechos previstos una convención colectiva, punto éste que ya ha sido ampliamente debatido y en donde el régimen de coexistencia entre el principio de intangibilidad laboral y la reforma peyorativa de las condiciones de trabajo, dependerán, como lo dice Plá Rodríguez (1998b,113) de la opinión que se tenga de la teoría de la incorporación.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

Después de haber desarrollado la presente investigación, se presentan, de seguida las conclusiones respectivas:

- La Ley Orgánica del Trabajo de 1990, presentó aunque de manera moderada, cambios verdaderamente importantes en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, entre los cuales se inscribe la creación de un artículo de avanzada, como lo es el 525, contenido de la reforma peyorativa de las condiciones de trabajo presentes en una convención colectiva. Cobra mayor valor en estos tiempos, dicha iniciativa legislativa, toda vez que, desafía criterios clásicos del derecho del trabajo, que entendimos superados, sobre todo por la tendencia hacia la flexibilización de los principios que informan al Derecho del trabajo, sin embargo, nos causa seria contradicción, el hecho de que, mientras la tendencia mundial se inclina hacia la flexibilización y hasta la desregulación del derecho del trabajo —contenido que no compartimos—, en Venezuela se crea un principio de rango constitucional, de los más, o quizás el más proteccionista de los que conocemos, nos referimos al de intangibilidad.
- La reforma peyorativa de la convención colectiva, prevista en el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo, es una válvula de escape con la que cuentan las empresas en casos de situaciones económicas adversas y su vigencia estaría justificada, no sólo para favorecer a la empresa misma, sino también para favorecer de manera directa a los trabajadores que a

cambio de los servicios prestados logran las contraprestaciones para su subsistencia y las de sus familias.

- El equilibrio perfecto que deben demandar los actores laborales, transita por la validación de la reforma *in peius* o, *in melius*, con estricto apego a las condiciones económicas de la empresa, de esta manera la representación de los trabajadores debe ser conciente de que, la subsistencia de la unidad económica se impone sobre cualquier principio laboral por rígido que este sea, pero también, la representación empleadora debe ser conciente de la distribución equitativa de la riqueza.
- El alcance del principio de intangibilidad de los derechos y beneficios laborales, debe ser entendido y aplicado con rigor, sólo en los casos donde se trate de derechos mínimos fundamentales establecidos como suelo normativo por la legislación laboral vigente; y en aquellos casos de derechos y beneficios que correspondan al trabajador por virtud de un acuerdo individual con su empleador, en el entendido de que el piso normativo en este caso dimana de una situación jurídica individual y subjetiva que impone una condición más beneficiosa, imponiéndose el principio proteccionista.
- La reforma peyorativa de las condiciones de trabajo establecidas en la convención colectiva, no contrarían el contenido del principio constitucional de intangibilidad de los derechos y beneficios laborales, ya que su alcance está limitado, en primer lugar, a proteger los derechos y beneficios establecidos en las leyes formales, producto del ejercicio legislativo, los cuales sirven de piso o base mínima fundamental a favor de los trabajadores y por tanto su disminución se hace indisponible; y en segundo lugar, a los derechos y beneficios que correspondan al trabajador por virtud de un acuerdo individual con su empleador, en el entendido de que el piso normativo en este caso dimana de una situación

jurídica individual y subjetiva que impone una condición más beneficiosa, imponiéndose el principio proteccionista. Ahora bien, resultaría absolutamente ilógico, extender el alcance de dicho principio de intangibilidad hasta los derechos y beneficios establecidos en una convención colectiva, ya que éstas nunca refleja suelos, pisos o bases mínimas de derechos y beneficios, por el contrario, su justificación fundamental es precisamente superar los mínimos legales previamente establecidos, de hecho, esa es la razón por la cual, en ella se impone y se le da primacía a la voluntad colectiva de las partes, y como consecuencia de ello, si los sujetos colectivos, lograren el acuerdo invertido de las condiciones de trabajo, el principio de intangibilidad no debe entenderse afectado ni vulnerado.

Referencias Bibliográficas

- Alfonzo-Guzmán, R. (2001). ***Nueva didáctica del Derecho del trabajo: Adaptada a la constitución de 1999 y a la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamentación (décimo segunda edición)***. Caracas:Melvin.
- Alviol, I. Camps, L. López, J. Salas, T. (1999). ***Derecho del Trabajo. Fuentes y Contrato Individual (primera edición)***. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Araujo, J. (1984). ***Comentarios a la Ley del Trabajo***. Caracas: Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales.
- Bejarano, A. (2000). ***Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y vías procesales de impugnación***. Madrid: Civitas.
- Bontes, I. (2003). Intangibilidad y Progresividad de los Derechos Laborales frente al Fenómeno de la Flexibilidad. Trabajo Especial de Grado Presentado Como Requisito Parcial Para Optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Borrajo, E. (1996). ***Introducción al Derecho del trabajo (novena edición)***. Madrid: Tecnos.
- Brewer-Carías (1985). ***Las Constituciones de Venezuela***. San Cristóbal: Universidad Católica del Táchira.

- Caldera, R. (1957). ***Derecho Del Trabajo, Tomo I (segunda edición)***. Buenos Aires – Lima – Río de Janeiro – Caracas – México – Barcelona – Madrid – Bogotá: El Ateneo.
- Camejo, A. (2005). ***La Flexibilidad Laboral: Escenarios de discusión a la luz de los procesos de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela 1990-2004***. Tribunal Supremo de Justicia, colección estudios jurídicos, N° 12. Caracas-Venezuela.
- Carballo, C. (1998). ***La Reforma In Peius de la Convención colectiva del Trabajo***. Caracas: Ministerio del Trabajo.
- Carballo, C. (2000). ***Derecho laboral venezolano: Ensayos***. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Carballo, C. (2002). ***Aproximación Crítica a la Doctrina Laboral del tribunal Supremo de Justicia. Trabajador Internacional – Fronteras del Contrato de Trabajo – Salario – Estabilidad – Jornada – Irrenunciabilidad***. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Constitución de la República de Venezuela. (1961). ***Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 662*** (Extraordinario), Enero, 23 de 1961.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). ***Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453*** (Extraordinario), Marzo, 3 del 2000.
- De la Cueva, M. (1977). ***El nuevo Derecho mexicano del trabajo (cuarta edición)***. México D.F: Porrúa.

De la Cueva, M. (2005). ***El nuevo Derecho mexicano del trabajo. Tomo II. (décima tercera edición)***. México: Porrúa.

Espinoza, A. (2000). ***Los Derechos Laborales: Regulados por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela***. Caracas: Buchivacoa.

Estatuto de los Trabajadores (1995). ***LReal decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995***. España.

González, R. (1998). ***La Reforma In Peius de la Convención colectiva del Trabajo***. Caracas: Ministerio del Trabajo.

Ley Orgánica del Trabajo (1990). ***Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 4.240*** (Extraordinario), Diciembre, 20 de 1990.

Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo (1997). ***Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 5.152*** (Extraordinario), Junio, 19 de 1997.

Martínez-Vivot (1999). ***Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (sexta edición)***. Buenos Aires: Astrea.

Montoya-Melgar (2001). ***Derecho del trabajo (vigésima segunda edición)***. Madrid: Tecnos.

Ojeda, A. (1998). ***Compendio de Derecho sindical***. Madrid: Tecnos.

Parra, F. (1999). ***La Constituyente y las normas laborales. Reflexiones y propuestas sobre la nueva Constitución***. Caracas-Venezuela.

Perdomo, R. (2002). ***Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo***. Caracas: Tribunal supremo de Justicia, serie eventos Nº 7.

- Perdomo, R. (2003). ***Panorama actual del Derecho Colectivo del Trabajo en la República Bolivariana de Venezuela.*** [Documento en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scc/abril/otro-00002-250403-01720.htm> [consulta: 2005, Mayo 5]
- Plá, A. (1998a). ***La Reforma In Peius de la Convención colectiva del Trabajo.*** Caracas: Ministerio del Trabajo.
- Plá, A. (1998b). ***Los Principios del Derecho del Trabajo (3ra edición).*** Buenos Aires: Depalma.
- Tribunal Supremo de Justicia: Sala Constitucional. (2000, Mayo 23) Sentencia nº 442, Exp. nº 00-0269. Caso: ***José Agustín Briceño contra la decisión del Juzgado Primero de Primera Instancia del Trabajo y Estabilidad Laboral de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia.*** Caracas. Ponente: José Delgado Ocando.
- Tribunal Supremo de Justicia: Sala Constitucional. (2004, Junio 17) Sentencia nº 1185, Exp. nº 03-0775. Caso: ***Recurso de nulidad por Inconstitucionalidad contra el encabezamiento del artículo 32 del decreto Legislativo con Fuerza de Ley Orgánica de Hidrocarburos.*** Caracas. Ponente: Antonio J. García García.
- Villasmil, H. (1995). ***Apuntamientos de Derecho colectivo del trabajo: Negociaciones y conflictos.*** Caracas: Paredes Editores.