

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA “ANDRES BELLO”  
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO  
AREA DE DERECHO  
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD Y  
LA AUTONOMIA COLECTIVA DE LA VOLUNTAD**

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

Autor: Gustavo Adolfo Guzmán Salazar  
Tutor: Carlos Ludert

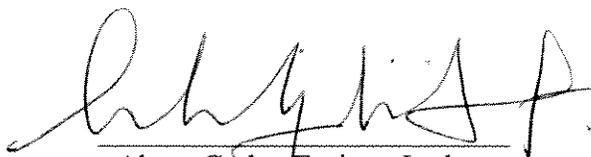
Caracas, Julio 2007

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

**APROBACIÓN DEL ASESOR**

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por el ciudadano Abogado Gustavo Adolfo Guzmán Salazar, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: **EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD Y LA AUTONOMIA COLECTIVA DE LA VOLUNTAD**; considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Caracas, a los diecinueve (19) días del mes de julio de 2007.



Abog. Carlos Enrique Ludert  
C.I. 8.844.352

*A Nohelia, compañera eterna e indispensable en este largo camino que es la vida  
A Gustavo Augusto, la más grande motivación que me ha dado la vida  
Ambos son, sin duda, el verdadero significado de mi existencia*

## INDICE

<b>PORTADA</b>	i
<b>CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL ASESOR</b>	ii
<b>DEDICATORIA</b>	iii
<b>INDICE</b>	iv
<b>RESUMEN</b>	v
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPITULOS</b>	
<b>I. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO</b>	
<b>A. ¿QUÉ ES UN PRINCIPIO?</b>	8
1. Alcance y fundamento del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores	12
a. La irrenunciabilidad. ¿principio o derecho?	18
b Interpretación restrictiva o flexible del alcance del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores	21
c. Consecuencias de la interpretación flexible o restringida del principio de irrenunciabilidad	24
<b>B. LA FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO LABORAL</b>	26
1. Posibles causas de crecimiento de contrataciones no laborales. La crisis de la relación de trabajo típica o normal.	39
2. Prácticas tendentes a la atipicidad y precarización de las relaciones de trabajo	54
<b>C. EL PAPEL DEL DERECHO DEL TRABAJO: ¿PRESERVACIÓN DEL EMPLEO O PRESERVACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO?</b>	59
<b>D. REGULACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO</b>	64
4.1. Normas internacionales	64
4.2. Ordenamiento jurídico venezolano	
<b>II. EL PRINCIPIO DE AUTONOMÍA COLECTIVA DE LA VOLUNTAD</b>	
<b>A. LOS SUJETOS COLECTIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO</b>	72
	iv

<b>B. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL COMO ÓRGANO MÁXIMO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES</b>	77
<b>C. ALCANCE DEL PRINCIPIO DE AUTONOMÍA COLECTIVA DE LA VOLUNTAD</b>	84
1. Posibilidad de negociación de convenios colectivos <i>in peius</i>	87
2. Límites de la autonomía colectiva	92
<b>D. LA NEGOCIACION COLECTIVA</b>	95
1. Reconocimiento de la negociación colectiva en el escenario internacional	97
2. La negociación colectiva en el ordenamiento jurídico venezolano	100
<b>III. SUPUESTOS DE MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO</b>	105
A. Caracterización de la convención colectiva	105
B. La intangibilidad de la convención colectiva, la necesaria reforma <i>in melius</i> y la excepción prevista en el artículo 512 de la Ley Orgánica del Trabajo.	112
c. La reformatio <i>in peius</i>	115
<b>IV. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES</b>	121
<b>CONCLUSIONES</b>	141
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	148

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRES BELLO"  
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD  
Y LA AUTONOMIA COLECTIVA DE LA VOLUNTAD

Autor: Abog. Gustavo Adolfo Guzmán Salazar  
Tutor: Abog. Carlos Ludert  
Julio 2007

RESUMEN

En este trabajo se analiza la posibilidad que el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, tal y como ha sido interpretado y recogido tradicionalmente por nuestra legislación (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo y Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo), nuestra Doctrina y nuestra jurisprudencia, resulte compatible con otro principio de Derecho del Trabajo como lo es el principio de la autonomía colectiva de la voluntad a los fines de poder determinar si a través de este último pueden flexibilizarse derechos y/o condiciones de trabajo pactadas en convenciones colectivas de trabajo. Este estudio se basa fundamentalmente en métodos cualitativos, como el documental, por lo que se trata de una investigación analítica y de desarrollo conceptual, con apoyo de una amplia revisión bibliográfica y el uso de análisis de contenido, inducción y síntesis. Una vez analizados los resultados de esta revisión documental se ha comprobado que el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores puede ser flexibilizado en sede de una negociación colectiva entre dos sujetos del derecho colectivo del trabajo como lo son la organización sindical o la coalición de trabajadores y el patrono o patronos, siempre y cuando no se menoscaben los derechos y condiciones mínimos establecidos en la Constitución y en las Leyes. El cambio de paradigma y la adecuada congruencia entre los dos principios relacionados (Irrenunciabilidad y Autonomía Colectiva) permite un mayor dinamismo en el manejo de las relaciones de trabajo existentes en la empresa, así como en la aplicación de los beneficios laborales para los trabajadores contribuyendo a la protección integral de los derechos derivados de dicha relación –no sólo los económicos- y a la preservación de la empresa y el empleo, fines impostergables del Derecho del Trabajo. El mantenimiento de un esquema de interpretación rígida como el actual, no contribuye con la verdadera protección del débil jurídico sino que, por el contrario, estimula la utilización de prácticas simulatorias por parte del empleador o a la implementación de medidas que tienden a hacer precarias o atípicas las relaciones de trabajo.

**Descriptor:** Irrenunciabilidad, Autonomía Colectiva y Flexibilidad.

## INTRODUCCIÓN

Dentro de los principios rectores del Derecho del Trabajo contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se encuentra el de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, cuya protección se extiende además a sancionar con nulidad toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Dicho principio restringe adicionalmente la posibilidad de transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la Ley.

Al estudiar las normas constitucionales conjuntamente con lo que establece la Ley Orgánica del Trabajo, puede observarse que ésta exige que esa conciliación o transacción deba hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que la motivan y de los derechos en ella comprendidos. El Reglamento de la

misma Ley, al regular el mismo principio, señala que la transacción no será estimada como tal cuando ésta constituya una simple relación de derechos, aún cuando el trabajador hubiere declarado su conformidad con lo pactado.

De las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias se deduce que nuestro legislador ha querido atender al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales desde la esfera individual y no colectiva. No cabe duda de que esto es así ya que la excepción al principio, clásicamente representada en la transacción laboral se limita al final de la relación de trabajo, protegiendo así al trabajador individualmente considerado contra los atropellos del patrono sobre sus prestaciones sociales y demás derechos derivados de la terminación del contrato individual de trabajo.

Entender que estas disposiciones están referidas al plano colectivo de las relaciones de trabajo y que sus efectos deben extenderse a los beneficios que exceden de lo mínimos legales alcanzados a través de la convención colectiva de trabajo, implicaría “eternizar” derechos en las convenciones colectivas que en muchos casos operan en contra de los propios trabajadores al vulnerar la existencia de la empresa como fuente generadora de empleo.

En un país como el nuestro, con un crecimiento de la economía informal y un desempleo sostenido, la tarea para los que negocien condiciones de trabajo (patronos, sindicatos o coaliciones de trabajadores) resultará sumamente difícil si no se internaliza que la empresa es la fuente de empleo.

Si los interlocutores sociales no pueden decir al final de la negociación colectiva que obtuvieron programas mutuos para reducir costos, incrementar la productividad y mejorar aún más la calidad de sus productos, la seguridad en el empleo seguirá siendo un espejismo. La convención colectiva fija precedentes para el mercado laboral en cualquier aspecto contemplado en ella, desde salarios, hasta cobertura de gastos médicos y beneficios de seguridad social, y el impacto de estos costos se traslada directa o indirectamente al consumidor.

Este trabajo pretende constituirse en aporte objetivo acerca de todos los escenarios posibles que una flexibilización positiva del principio de irrenunciabilidad, aplicado conjuntamente con el principio de autonomía colectiva de la voluntad, aporta al Derecho del Trabajo y a las relaciones que regula, una herramienta fundamental que contribuirá a relanzar con particular énfasis el objetivo dual del Derecho del Trabajo: de una parte, asegurar la gestión óptima del Recurso Humano

en interés del capital; de otra, consagrar beneficios y derechos a los trabajadores mediante normas de orden público, esto es irrelajables (por lo menos peyorativamente) por la voluntad de las partes del contrato de trabajo. Tal y como se desarrollará a lo largo de este trabajo, a través de la aplicación combinada y racional de los principios de irrenunciabilidad y de autonomía colectiva de voluntad., puede significar la posibilidad de devolverle al Derecho del Trabajo su flexibilidad originaria, imperativa si se atiende al primer objetivo, y por ende implicaría que esta rama del Derecho se deslastraría de aquellos dogmas que niegan *a priori* cualquier iniciativa para su revisión o adaptación a las nuevas realidades que le corresponde atender.

Como se demostrará en las páginas siguientes, de lograr cambiar el paradigma rígido, según el cual el principio de irrenunciabilidad se encuentra blindado contra cualquier poder de negociación de los interlocutores sociales en sede colectiva, resultarían beneficiados el trabajador, las coaliciones de trabajadores, las organizaciones sindicales y el patrono, ya que se lograría un mayor dinamismo de las relaciones de trabajo permitiéndole a los sujetos del Derecho del Trabajo por una parte relanzar el protagonismo de la actividad sindical, los trabajadores obtendrían

una garantía de mantenimiento del empleo formal, con condiciones de trabajo adecuadas a los nuevos tiempos y el patrono podría preservar la empresa con la posibilidad de, reducir los altos costos laborales incrementar los puestos de trabajo y los beneficios económicos.

Este trabajo presenta como objetivos fundamentales establecer el alcance del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y su posible flexibilización a través de la aplicación del principio de la autonomía colectiva de la voluntad.

Igualmente se analizará el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en las normas laborales y la posible extensión de su tutela desde el trabajador individualmente considerado hasta las organizaciones sindicales y otras formas de representación colectiva.

También se identificará la factibilidad que los sujetos colectivos del Derecho del Trabajo puedan disponer en la negociación colectiva de aquellos derechos contenidos en normas convencionales, de acuerdo a las condiciones establecidas en

nuestro ordenamiento jurídico laboral para que sea posible la modificación de condiciones de trabajo derivadas de las normas de origen convencional.

Por último se darán a conocer los criterios esenciales de la jurisprudencia laboral venezolana, relacionados con el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Para alcanzar estos objetivos el presente trabajo se apoya fundamentalmente en una investigación descriptiva relacionada con el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y su posible flexibilización a través de la aplicación del principio de la autonomía colectiva de la voluntad, además de un análisis descriptivo de sus implicaciones en la relación de trabajo a nivel individual y colectivo. El trabajo se desarrolla en cuatro partes. En la primera se hace un recorrido en torno a las principales corrientes del pensamiento jurídico relacionados con los principios de irrenunciabilidad y autonomía colectiva de la voluntad, poniendo de manifiesto sus antecedentes y fundamentos, definiéndolos desde la perspectiva de la dinámica social y del orden normativo. Del análisis de sus principales fundamentos, se deducen las deficiencias del ordenamiento jurídico laboral en cuanto a principio de irrenunciabilidad y la incapacidad que genera en el Derecho del Trabajo de afrontar

los problemas de la ineficacia, el desempleo, y la precarización de las relaciones de trabajo.

En la segunda parte, se desarrollan todos los elementos relacionados con la evolución del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, y además ordenarlos en una estructura dinámica que corresponda al orden jurídico en el plano lógico-formal (Estado-interlocutores sociales), en el plano fáctico (Estado-Empresa-Trabajadores).

A continuación, se analiza la evolución, desarrollo y tratamiento jurisprudencial que han tenido los principios de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, autonomía colectiva de la voluntad, los factores y los supuestos de flexibilización de las relaciones laborales en Venezuela a partir de la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el año 1999.

A título de conclusiones generales, se enfocará la congruencia entre los principios de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y autonomía colectiva de la voluntad a fin lograr la posible flexibilización de las convenciones colectivas de trabajo en el marco del ordenamiento jurídico.

## **CAPITULO I**

### **LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

#### **A. ¿QUÉ ES UN PRINCIPIO?**

Un principio jurídico es un precepto del Derecho que se aplica universalmente, que sirve de fuente de inspiración, orientación y aplicación cuando existan lagunas, oscuridades, ambigüedades o ausencia de la Ley.

Puede afirmarse que se pueden considerar como principios generales del Derecho, como se les llama a los principios jurídicos, las máximas o axiomas jurídicos recopilados de las antiguas compilaciones; es decir, las reglas del Derecho.

Asimismo, los principios del Derecho o jurídicos, son los dictados de la razón, admitidos legalmente como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento.

Un principio jurídico es, pues una norma de Derecho que por el uso, la costumbre, la equidad y la justicia, es regida y reconocida por el legislador en las leyes, como forma de hacerla concreta y que no quede en la mera teoría.

En cuanto al Derecho del Trabajo es importante estudiar los principios en que se fundamenta, toda vez que ellos desempeñan una base fundamental de creación e interpretación de las normas jurídicas de esta rama del Derecho, pudiendo ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la Jurisprudencia, sin embargo, poseen sustantividad propia en razón de su generalidad intrínseca. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social, de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es proteger al hiposuficiente o débil jurídico.

Estos principios son de orden público, de conformidad con nuestra legislación, e irrenunciables para el trabajador, por lo que debe considerarse que los mismos constituyen garantías mínimas de los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con Ferro<sup>1</sup> los principios no sólo sirven para integrar el Derecho, para interpretar las normas, sino también para inspirarlas, de allí concluye afirmando

---

<sup>1</sup> Ferro, V. (1998). *Los principios generales del derecho y los principios particulares del derecho laboral*. Revista Derecho (N° 42). Perú: Universidad Católica del Perú. p. 51.

que su rol esencial es el de vertebrar el ordenamiento jurídico a través de las convicciones de una comunidad social dándole así coherencia y sentido a sus normas.

Pueden definirse los principios siguiendo a García<sup>2</sup> como aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho.

Por su parte el maestro Plá<sup>3</sup> define los principios como aquellas 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.

Puede intentarse una caracterización de los principios del Derecho en los términos siguientes:

1. Enunciados básicos: Pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y una particular, de forma que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares o tiempo.

---

<sup>2</sup> García, M. (1960). *Teoría general del derecho del trabajo* (Tomo I). Barcelona: Bosh. p. 240.

<sup>3</sup> Plá, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1978,p.9

2. Son propios del Derecho del Trabajo, dada la autonomía y particularidad de esta rama del Derecho, por lo que pueden resultar diferentes de los que se aplican en otras ramas de las ciencias jurídicas tanto en su interpretación como en su aplicación.
3. Su estudio, aplicación e interpretación debe obedecer a la conexión lógica y armónica que tienen entre sí, por lo que es posible la flexibilización de un principio basado en las reglas de otro principio de que resulte aplicable.
4. No deben jerarquizarse los principios del Derecho del Trabajo, por lo que no puede considerarse uno más importante que el otro, toda vez que cada uno de ellos obedece al más estricto orden público, contenido en el ordenamiento jurídico.

Estas líneas directrices cumplen diversas funciones, entre las cuales pueden señalarse las siguientes:

- (i) Informadora: Inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- (ii) Normativa: actúan como fuentes supletorias en caso de ausencia de ley, integrando el Derecho.

(iii) Interpretadora: Operan como criterios orientadores del Juez, por lo que en ausencia de una disposición legal, puede y debe acudir a los principios para, de conformidad con la equidad y la justicia, resolver el caso planteado.

### **1. Alcance y fundamento del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores**

La concepción individualista y liberal de la economía y del Derecho, dejaba a las partes en libertad de determinar la formación y los límites de lo pactado o contratado. La injusticia de este sistema provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX. Pero además, trajo como resultado una legislación con carácter imperativo, es decir que le impone a las partes, como una forma de disminuir la explotación de los trabajadores. De forma tal que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos, beneficios y prerrogativas consagrados por la Ley.

El régimen individualista fue superado por las concepciones de derecho social, lo que trajo como consecuencia la necesaria intervención activa y permanente del Estado para proteger a los más débiles, a la clase trabajadora. A partir de ese momento, surgen una serie de normas y disposiciones que le imponen a los

contratantes determinados derechos o prerrogativas que no pueden ser objeto de renuncia por parte del débil jurídico, dada su marcada diferencia socio económica con el empleador.

El objetivo del principio de irrenunciabilidad de derechos en la ley laboral, es el de garantizar los derechos y prerrogativas mínimos establecidos por la ley a favor de los trabajadores, para evitar que el empleador, aprovechando su superioridad económica, le imponga al trabajador condiciones morales, económicas y de dependencia que pudieran ser consideradas como vejatorias, humillantes o contrarias a los fines del Derecho del Trabajo, que son las de proteger y velar porque las normas del Derecho del Trabajo sean acordes con los fines del Estado, que son el bienestar humano y la justicia social.<sup>4</sup>

Barassi<sup>5</sup> distingue entre las leyes categóricas y las leyes dispositivas. Las primeras son las inderogables, consideradas de orden público porque no pueden ser suplidas por la voluntad de los interesados

Este tipo de leyes categóricas las clasifica en:

---

<sup>4</sup> Salcedo, C. (2000). La irrenunciabilidad de los derechos en materia laboral. [Artículo en línea]. Disponible: [www.copardom.org.do/derechoslaborales.html](http://www.copardom.org.do/derechoslaborales.html). [Consulta: 2003, Junio, 28]

<sup>5</sup> Barassi, L. (1953). *Tratado de derecho del trabajo*. Tomo 1. Buenos Aires: Editorial Alfa. p. 104.

- a) Rígidamente categóricas: Son aquellas con las que el legislador impone su voluntad excluyendo, por la importancia de las normas dictadas, que la voluntad de los sometidos a su observancia puedan derogarlas, ni siquiera por disposiciones intersindicales. Ni el contrato individual ni el contrato colectivo pueden derogarlas.
- b) Limitadamente categóricas: cuando sólo la voluntad intersindical, y no la voluntad individual, es capaz de derogarlas, aún en perjuicio del trabajador.

Las leyes dispositivas son aquellas que pueden ser derogadas y por lo tanto pueden ser sustituidas por la voluntad establecida por los interesados.

Aquellas leyes que tiendan a lograr la libertad real pueden ser modificadas cuando la voluntad se expresa en circunstancias y actos inequívocos de libertad y equivalencia de ambas voluntades concurrentes. Por ello es que cuando la libertad real existe, entra a jugar nuevamente el principio de autonomía de voluntad, y como corolario de esta conclusión es que se admite que la convención colectiva puede modificar la ley.

El fundamento del principio de irrenunciabilidad puede enfocarse desde cuatro puntos de vista, a saber:

- a) Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga. Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino también para su familia y sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos, tal y como ocurre en Venezuela, ya que la transacción y/o convenio están limitados al final de la relación de trabajo y una vez concluida ésta.<sup>6</sup>
- b) Carácter de orden público e imperatividad de las normas que tienen las leyes de trabajo, las cuales resultan imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como se ha indicado, es que el Estado ha

---

<sup>6</sup> *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* (1999). Gaceta Oficial N° 5453 del 24 de marzo de 2000. Imprenta Nacional Caracas 2.000.

considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de como lo ha establecido el legislador.

En Venezuela las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo son de orden público, por lo que las partes deben ajustar su voluntad al marco regulatorio en ella establecido. Sólo en dos circunstancias se permite que la voluntad de las partes, al menos en sede individual, puedan modificar el contenido de las normas laborales a saber: para mejorar las condiciones mínimas fijadas por la propia Ley y aquellas que revelen el propósito de no darles carácter imperativo<sup>7</sup>.

Así la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral.

Sin embargo, al interpretar el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores conjuntamente con el principio protector y sus derivaciones puede afirmarse que ambos principios tienden a equilibrar esa desigualdad inmanente en las relaciones de trabajo. Ambos principios, pretenden equilibrar la correlación de

---

<sup>7</sup> Congreso de la República (1997). *Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo*. Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario del 19 de junio de 1997. Imprenta Nacional. Caracas. Artículo 10.

fuerzas que existe entre el trabajador individualmente considerado y el empleador, el cual se encuentra en situación de supremacía frente al trabajador.

- c) Limitación de la autonomía de la voluntad: Más allá de la protección del orden público y las normas prohibitivas, para la defensa del trabajo acorde con las normas de seguridad y salud laboral, del salario suficiente, de la libertad sindical y otros derechos inherentes al trabajador, es quizás la restricción más importante del Derecho del Trabajo a la autonomía de la voluntad de las partes vinculadas por la relación de trabajo.
- d) Presunto vicio del consentimiento: Esta fundamentación es parte de la posición psicológica en que se encuentran los sujetos de la relación de trabajo. De acuerdo con esta postura, la renuncia del trabajador a cualquiera de sus derechos, estaría sustentada en los vicios de consentimiento presuntos o reales en la voluntad del trabajador, que lo obligarían a desmejorar sus derechos o condiciones de trabajo.

De la Villa<sup>8</sup> parte de la presunción de que el trabajador que renuncia a los beneficios legales actúa por falta de libertad, forzado a ello por la posición

---

<sup>8</sup> De la Villa, L. (1970). *El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales*. Revista de Política Social (Nº 85). Madrid, p. 9

preeminente que ocupa el trabajador en la vida social. Este mismo autor, considera erróneo un tratamiento unitario de la renuncia de los derechos laborales, por lo que distingue tres ámbitos: (i) en el marco del contrato de trabajo; (ii) en las relaciones colectivas y; (iii) en el ordenamiento de la seguridad social.

El fundamento social del principio de irrenunciabilidad es la protección contra la desigualdad de las partes; su fundamento jurídico, la presunción de que obedece a un vicio de origen (error de entendimiento o falta de voluntariedad) del acto de renuncia.<sup>9</sup>

#### **a. La irrenunciabilidad. ¿Principio o derecho?**

Para el profesor Manuel Alonso Olea<sup>10</sup>, tanto las normas estatales como convencionales del Derecho del Trabajo son normas de derecho necesarias, en el muy peculiar sentido de que en la medida que imponen obligaciones a cargo del empresario, y correlativamente confieren derechos o beneficios al trabajador, son forzosas para aquél e irrenunciables para éste. El principio de irrenunciabilidad así entendido se eleva a la categoría de principio general del Derecho del Trabajo, frente

---

<sup>9</sup> Sagardoy, J. (1989). *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo*. Madrid: Acarl, p. 35.

al principio civil general que es justamente lo contrario, o de renunciabilidad de los derechos, salvo los supuestos excepcionales de renuncia contra el interés y orden público en perjuicio de terceros.

Correlativamente y consecuencia obligada del principio de irrenunciabilidad es el entendimiento que respecto del contrato individual de trabajo, la regulación estatal y en su caso la convenida, contiene para el trabajador las condiciones mínimas para el trabajo que pueden ser superadas o mejoradas pero no empeoradas ni reducidas.

De lo anterior se desprende que las normas del Derecho Laboral, llevan a la categoría de principio general del Derecho del Trabajo, la imposibilidad que tiene el trabajador de renunciar a sus derechos, aun cuando desee hacerlo, lo que refuerza lo señalado anteriormente en el sentido de que existen derechos fundamentales del trabajo que no pueden ser negados o transados.

La irrenunciabilidad de los derechos básicos del mundo del trabajo vinculado al ser humano como persona, son intransables y, por tanto, siempre tienen el carácter de rígidos. Existen ciertas normas que tienen que ser forzosamente rígidas, aun

---

<sup>10</sup> Alonso, M. (1973). *Introducción al derecho del trabajo* (3º ed.). Revista de Derecho Privado Madrid. p. 292.

cuando ellas sean discutibles desde el punto de vista económico, por poder eventualmente, perturbar el funcionamiento del mercado. En otros términos, el trabajo no puede estar sujeto en forma absoluta a los vaivenes del mercado; este es un tópico que no puede dejar de ser considerado como esencial en el Derecho Laboral, lo que significa que la defensa del trabajador, como ser humano, no puede depender únicamente de criterios económicos. Al respecto, cabe tener presente la relación estrecha entre los derechos laborales y los derechos humanos.

Aplicando la idea que el trabajo no es sólo una mercancía, podríamos indicar que ciertas materias jurídicas deben ser reguladas en lo laboral con una connotación de rigidez tales como, por ejemplo, en el ámbito del derecho individual, la jornada de trabajo máxima, descanso mínimo, remuneraciones mínimas, prohibición de determinados trabajos, protección a la maternidad, protección de condiciones de higiene salud y seguridad laborales, entre otros.

**b. Interpretación restrictiva o flexible del alcance del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.**

La interpretación restrictiva del principio de irrenunciabilidad, basada en la indisponibilidad de los derechos que la ley otorga, noción de orden público, limitación de la autonomía de la voluntad o la existencia de un presunto vicio del consentimiento trae como consecuencia a la oposición en cuanto a sus alcances a dos tipos de negocios: el derogatorio o renuncia anticipada, y el negocio dispositivo o liberatorio, de un derecho ya obtenido y por el cual el acreedor libera a su deudor.

La renuncia anticipada pretende dejar de aplicar ciertas normas que lo serían a una determinada relación de trabajo. En este caso se advierte la invalidez de tal negocio, pues la casi totalidad de las normas favorables al trabajador del derecho laboral son imperativas y no negociables, quedando limitada la autonomía de la voluntad al respecto.

La no validez del negocio liberatorio, también deriva del principio protectorio, si bien no se funda en la posibilidad de derogación de normas legales o convencionales establecidas para proteger al trabajador, lo que hace en que, caso

contrario, no se concretarían los beneficios resultantes de tal protección (por ejemplo: la protección del salario).<sup>11</sup>

Bajo esta interpretación, la razón del principio de irrenunciabilidad abarca tanto el negocio unilateral (derogatorio o liberatorio) –renuncia en sentido propio–, como el negocio o acuerdo bilateral.

Con respecto al negocio liberatorio, existe una indisponibilidad relativa – no absoluta- pues no llega a impedir que el crédito en cuestión pierda vigencia por su no ejercicio (no reclamo del crédito) –prescripción–, y parcialmente, por limitación del privilegio, embargo, transacción y conciliación.

Para poder determinar cuáles derechos pueden renunciarse, es necesario acudir, en cada caso, a la distinción entre aquellos derechos que se fundamentan en una norma que integra el orden público laboral, y aquellos otros en que la causa de los mismos es un negocio individual o colectivo y en la medida en que supere los parámetros del referido orden público laboral. La determinación de cuándo la ley integra ese orden público y, por tanto, cuándo el derecho que de ella surge es irrenunciable, se infiere de la norma misma o emerge de su *ratio*, por la cual el

---

<sup>11</sup> Guisado, H. Derecho del trabajo (1999). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social* (3° ed). Buenos Aires: Editorial Astrea. p. 54.

sentido de protección conferida por el legislador quedaría, en este supuesto, sin efecto si la cuestión pudiera ser motivo de negociación liberatoria.

Si bien en el Derecho del Trabajo el principio lo constituye la irrenunciabilidad, las diversas hipótesis de renuncias por el trabajador y las soluciones admitidas más corrientemente son: 1° la renuncia de las leyes laborales y la general de derecho de la misma índole: inaceptables; 2° renuncia de derechos particulares: cabe a veces para mejorar la propia situación, como en época de crisis en que un obrero acepta una remuneración menor, antes que el despido, por producir con pérdidas el empresario; 3° disposiciones que favorecen con exclusividad a los trabajadores en cuyo caso es nula la renuncia anticipada, pero no la del derecho adquirido si no contradice la inspiración del legislador; 4° la de derechos fundamentales: inadmisibles; 5° de derechos secundarios adquiridos: posible. La renuncia de los derechos provenientes de usos y costumbres no se acepta tampoco en principio; y esto lleva hasta declarar que la costumbre contra la ley es también irrenunciable cuando favorece al trabajador.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Cabanellas, G. (2001). *Compendio de derecho laboral* (4° ed.). Buenos Aires: Editorial Heliasta. p. 210.

### **c. Consecuencias de la interpretación flexible o restringida del principio de irrenunciabilidad**

La interpretación restrictiva del principio prohíbe la renuncia por parte de los trabajadores de los derechos en general, abarcando incluso aquellos derechos que derivan no sólo de la ley sino también los que provienen de otras fuentes que la misma ley en general ha previsto, y de donde nacen todos los derechos de que puede ser titular el trabajador, se traten de normas imperativas o no.

Supone igualmente –la interpretación restrictiva- la no revisión de las condiciones de trabajo alcanzadas por los trabajadores tanto a nivel individual como a nivel colectivo, produciéndose una espiral de mejoramiento de las condiciones laborales *ad infinitum* o en el mejor de los casos un congelamiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo, con la consecuente reducción de puestos de trabajo o la tendencia en algunos casos, a lo que De Buen denomina la insana e ilimitada imaginación patronal que recurre a formulas cada vez más sofisticadas para desligar al capital de las responsabilidades laborales, como la división artificial de las empresas en diversas entidades jurídicas, la subcontratación o externalización de los

servicios y la creación de las llamadas “empresas de servicios” que se hacen pasar por empleadores de los trabajadores de otras empresas<sup>13</sup>.

Al asumir una postura flexible de interpretación resulta claro que el principio de irrenunciabilidad como lo apunta Carballo<sup>14</sup> está consagrado para tutelar al trabajador individualmente considerado y no a las organizaciones sindicales u otras instancias de representación colectiva de los trabajadores, como sería el caso de las coaliciones o grupos de trabajadores por lo que, en síntesis, el principio de irrenunciabilidad tutela los intereses de los trabajadores individualmente considerados por virtud de la merma que sufre la autonomía de la voluntad de las partes en el ámbito del contrato –individual- de trabajo.

Por esta razón es posible asumir que si bien a nivel individual, prevalece la interpretación restrictiva del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, este panorama cambia y se flexibiliza en sede colectiva, por lo que los sujetos del derecho colectivo del trabajo estarán legitimados para disponer de aquellos derechos consagrados en normas producto de la autonomía colectiva de la

---

<sup>13</sup> De Buen, C. (2006) *El derecho de qué trabajo*. Revista de Derecho del Trabajo. Universitas. (Nº 2). Barquisimeto. p. 61.

<sup>14</sup> Carballo, C. (2000). *Derecho laboral venezolano. Ensayos*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. p. 320.

voluntad, con obvio respeto de las normas de origen ético y carácter imperativo y de aquellas que pudieren derivar de la autonomía privada e individual de la voluntad.

## **B. LA FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO LABORAL**

La flexibilidad laboral consiste en la posibilidad de ofrecer mecanismos jurídicos que permitan que la empresa ajuste su producción, empleo y condiciones de trabajo a las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico<sup>15</sup>.

El mundo, y en particular el trabajo productivo, han experimentado ostensibles transformaciones en las últimas décadas, lo que ha traído importantes consecuencias tanto para el trabajo en sí y para quienes lo desempeñan como para su organización dentro de la estructura de la empresa.

Esta primera aproximación a un fenómeno de innegables y serias repercusiones económicas, sociales y, por supuesto, jurídicas, ha empezado a ocupar también desde algún tiempo a los estudiosos del Derecho del Trabajo, toda vez que está remeciendo los supuestos fácticos y dogmáticos a partir de los cuales comienzan

---

<sup>15</sup> Bronstein, A. (1953). *La flexibilidad del trabajo: Panorama general*. Buenos Aires: Alfa

a construirse desde fines del siglo XIX y durante buena parte del siglo XX las instituciones jurídicas básicas de regulación y protección del trabajo remunerado.

En relación con lo anterior, se suele señalar tradicionalmente que, en sus orígenes, la legislación que fue configurando paulatinamente al Derecho del Trabajo como una rama especial del Derecho se dictó con una finalidad muy precisa, cual fue poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectaban a los trabajadores asalariados que prestaban servicios en fábricas u otros recintos industriales.

Estos abusos se derivaban de la diferencia del poder negociador de empresarios y trabajadores, lo que colocaba a los primeros, en razón de su superioridad económica, en condiciones de dictar unilateralmente los términos del contrato que determinaba el monto de la remuneración, la extensión del tiempo de trabajo y la naturaleza de los servicios a realizar, mientras que, por el contrario, la manifestación de voluntad del trabajador se limitaba en gran medida a aceptar o a rechazar el empleo ofrecido, del cual dependía, en muchos casos, su propia subsistencia y la de su grupo familiar.

Por tanto, el libre juego de la oferta y la demanda de empleo en un escenario de abundancia de mano de obra y de escasez de puestos de trabajo<sup>16</sup> como asimismo la insuficiencia de las normas propias del Derecho Civil -basadas en el presupuesto de la igualdad jurídica de las partes contratantes y en el principio de la autonomía de la voluntad- ocasionaron un complejo problema social que reclamó la intervención estatal para paliar estos efectos, la que se tradujo, en definitiva, en la promulgación de normas protectoras a favor de la parte más débil de la relación laboral y, de manera más general, en un proceso paulatino de desprendimiento de esta nueva normativa de la gran rama del Derecho Civil.<sup>17</sup>

Por otro lado, como lo sostiene claramente Ugarte<sup>18</sup>, no se puede desconocer que el Derecho del Trabajo cumple también una función política evidente, a saber, la tarea del mantenimiento de una estructura económica determinada, esto es, el sistema capitalista, cuya conservación, consolidación y proyección pacífica en el tiempo exigía de una base normativa que permitiera canalizar los conflictos sociales derivados de la medrada condición laboral que afectaba a los trabajadores, evitando

---

<sup>16</sup> Walter, F. (2003). *Derecho de las relaciones laborales*. Santiago: Editorial Universitaria. p. 62-63.

<sup>17</sup> Ermida, O., y Hernández O. (2002). *Crítica de la Subordinación. (Parte I)*. En Revista Laboral. Chile. p.67.

los procesos revolucionarios que pretendían alterarlo o derechamente sustituirlo, con lo cual, en último término, la intervención del Estado a través de normas jurídicas de contenido laboral logra conciliar intereses y reivindicaciones tanto de los trabajadores como de los propios empresarios.<sup>19</sup>

Desde esta misma perspectiva, se plantea que el Derecho del Trabajo es una categoría cultural fruto del sistema de producción capitalista industrial; no es, por lo tanto, la respuesta normativa al conflicto sociolaboral o de trabajo en general, en la medida en que todas las sociedades históricas han conocido el trabajo como fuente de conflictos sociales, sino que propiamente la reacción ante el conflicto entre el capital y el trabajo asalariado en la sociedad capitalista industrial, esto es, el conflicto que se genera en la "gran industria" del siglo XIX caracterizada por la doble concentración de capitales y de trabajadores. Atendidas estas circunstancias históricas que originaron y motivaron el desarrollo del Derecho del Trabajo, se explica, que la realidad social sobre la que esta rama del Derecho descansa no es el trabajo en general, sino un tipo muy especial y característico de trabajo humano, en cuanto a la relación existente entre la actividad del sujeto que lo realiza y los frutos de la misma.

---

<sup>18</sup> Ugarte, J. (2004). *El nuevo derecho del trabajo*. Santiago: Editorial. p. 19.

De esta manera, entonces, el objeto del Derecho del Trabajo consiste en la ordenación de relaciones jurídicas surgidas con ocasión de la prestación del trabajo realizado por una persona natural de manera voluntaria y retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un tercero.<sup>20</sup> En consecuencia, en una concepción iuslaboralista tradicional o clásica, estructurada sobre la base de un modelo binario (trabajo subordinado - trabajo autónomo), toda prestación de servicios personales efectuadas para un tercero que reúne los elementos antes indicados da lugar a un especial tipo de contrato, el contrato de trabajo, sometido en su regulación a las normas que configuran esta rama del ordenamiento jurídico. Por el contrario, una prestación de servicios que no reúna las características recién descritas, queda fuera del ámbito de aplicación de las normas jurídicas que conforman el Derecho del Trabajo, como es el caso particular del trabajo autónomo o por cuenta propia, cuyo desarrollo y regulación quedará sometido a las reglas generales del Derecho Civil - contrato de arrendamiento de servicios- o del Derecho Comercial.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Ugarte J. ob. cit., p. 23.

<sup>20</sup> Sánchez-Rodas, C. (2002). *El concepto de trabajador por cuenta ajena en el derecho español y comunitario*. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. (Nº 37). España. p. 37.

<sup>21</sup> Caamaño, E. (2005). *Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*. Revista de Derecho (Vol. XVIII). Chile. p. 25-53.

Por otra parte, para comprender el actual proceso de transformación del trabajo productivo y sus efectos jurídicos en la ordenación laboral tradicional, es imprescindible considerar que el tipo de trabajo que sirve de supuesto de aplicación al Derecho del Trabajo nace y se desarrolla durante la segunda revolución industrial, en una clase muy particular de organización empresarial, como es aquella de carácter fordista-taylorista.

El verdadero desarrollo del trabajo subordinado, tal cual lo conocemos en nuestros días, se produjo con la segunda revolución industrial a partir, precisamente, del comienzo del siglo XX, toda vez que la utilización de nuevas fuentes de energía, fundamentalmente el petróleo y la electricidad, la invención del motor de combustión interna, la producción del acero, la naciente industria química y, en lo económico, la concentración de capitales y medios de producción impusieron cambios cualitativos en los sistemas de producción.<sup>22</sup>

La característica de las empresas con un proceso de producción fordista, es la producción en serie de productos estándar, con una organización de carácter vertical,

---

<sup>22</sup>Raso, J. *Las transformaciones del trabajo*. [Artículo en línea]. Disponible: [http://www.rau.edu.uy/universidad/inst\\_derecho\\_del\\_trabajo/raso.pdf](http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/raso.pdf). [Consulta: 2007, Junio, 27]. p.4, 5.

fuertemente jerarquizada y poco flexible, en las que tanto la planificación como el desarrollo de la producción se encuentran separados. A lo anterior, se debe agregar el modelo de organización científica del trabajo planteado por Frederick Taylor, quien postuló la racionalización de los procesos productivos, buscando mayor regularidad y rentabilidad del trabajo asalariado. De esta manera, Taylor introdujo los conceptos de "justo salario" para un "justo trabajo", para lo cual, el "justo trabajo" era determinado por un estudio científico de los movimientos del trabajador que indicaba el método de producir en el menor tiempo posible. La consecuencia sería que el mayor esfuerzo del trabajador se traduciría en un aumento del salario. Taylor buscó así la optimización del tiempo de trabajo; tiempos precisos y definidos, ritmos de trabajo constantes y repeticiones cada vez más rápidas.

Teniendo en cuenta lo expresado en los párrafos anteriores, se debe considerar que la típica relación laboral del modelo fordista-taylorista se caracteriza, en términos generales, por el empleo subordinado de un trabajador con un bajo nivel de calificación, normalmente de sexo masculino, por la regularidad en la duración de las jornadas de trabajo y por tener una duración indefinida en el tiempo. En relación con lo anterior, es preciso resaltar que el fenómeno del trabajo subordinado es una

consecuencia de los procesos de industrialización y, en especial, del alto nivel de división del trabajo que ello genera. Esto se explica, porque la intensiva división del trabajo propia de una organización empresarial fordista hace indispensable que el trabajador se someta a las instrucciones impartidas por el empleador y que desarrolle su actividad en el tiempo, lugar y forma que éste determina, lo que origina el elemento esencial, propio y exclusivo de la relación jurídica laboral, cual es la subordinación del trabajador hacia el empleador.

Dicho de otra manera, compartiendo la opinión de Raso,<sup>23</sup> fue el método fordista-taylorista el que dividió a los trabajadores en categorías rígidas (subordinados y autónomos) como, asimismo, el que masificó que los tiempos de trabajo fijos, en tiempos predeterminados, se retribuían con estructuras salariales estrictamente proporcionales a las tareas realizadas. Por otra parte, este método exigía una rígida supervisión y control por parte de los mandos medios y superiores, lo que desarrolló con especial fuerza la idea del poder disciplinario, cuya otra cara era la subordinación. Por lo tanto, el contrato de trabajo por tiempo indefinido completó conjuntamente con la fábrica, el salario fijo, la subordinación y el trabajo en tiempos

---

<sup>23</sup> Raso, J. *Las transformaciones del trabajo*. Ob. cit. p. 5.

predeterminados el conjunto de características de la relación laboral en la segunda revolución industrial.

Con todo, la relación laboral en los términos antes descritos no era la única modalidad de trabajo, pues el Derecho del Trabajo clásico también preveía figuras que podrían ser calificadas como atípicas (vgr. atipicidad en la temporalidad, en el caso del trabajo a plazo fijo o por obra determinada; y en la organización empresarial, (en el caso del trabajo a domicilio). Además, no todo era trabajo subordinado, pues se reconocía también la existencia del trabajo autónomo, aunque se le excluyera del ámbito de aplicación de esta rama del Derecho. De cualquier modo, lo que predominaba era el concepto según el cual el trabajo para una empresa era una relación jurídica establecida para durar, que permitía ganarse el sustento con cierta seguridad.

A su vez, podemos señalar que el Derecho del Trabajo inserto dentro de este sistema se caracteriza por garantizar a los dependientes un mínimo de protección jurídica, en especial, consagrando la irrenunciabilidad de los derechos mínimos reconocidos por el ordenamiento jurídico laboral, con lo que cambió el concepto tradicional de orden público, el principio de la autonomía de la voluntad, el de la

disponibilidad de los derechos y otros principios e instituciones fundamentales del Derecho Civil.<sup>24</sup>

Igualmente, esta rama del Derecho se particulariza por fijar jornadas de trabajo máximas; montos mínimos de remuneración; así como por un reconocimiento del derecho a constituir sindicatos, a negociar colectivamente y a la autotutela colectiva, a través de la huelga. A lo anterior debe sumarse el desarrollo de una compleja red de protección social expresada en el sistema normativo que es objeto de Derecho de la Seguridad Social, el que en su concepción tradicional se estructura también a partir de la categorización de los trabajadores en autónomos y subordinados, constituyéndose para estos últimos como un régimen obligatorio, mientras que le atribuye un carácter voluntario a la afiliación de los trabajadores autónomos. Asimismo, esto se ve confirmado por el hecho de que la tutela que se garantiza frente a las contingencias sociales presupone la permanencia y estabilidad de la relación laboral y de los ingresos para los efectos de asegurar una adecuada

---

<sup>24</sup> Montero, O. (2001). *Transformaciones en el trabajo, Derecho del Trabajo e investigación interdisciplinaria*, [Artículo en línea]. Disponible: [http://www.rau.edu.uy/universidad/inst\\_derecho\\_del\\_trabajo/montero.pdf](http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/montero.pdf). [Consulta: 2007, Junio, 27]. p. 3.

protección de los afiliados, lo que es coherente con el modelo generalizado de relaciones laborales imperante en ese momento histórico. +

Finalmente, se puede concluir que la relación jurídica laboral que nace a partir de este modelo de organización industrial capitalista y que es objeto del Derecho del Trabajo en su concepción más tradicional -que llamaremos, según la terminología más frecuente, relación laboral normal- es la que servirá de modelo rector de la regulación jurídica del trabajo subordinado y será, precisamente, el criterio de ordenación de las relaciones de trabajo, cuyas bases conceptuales y normativas se verán remecidas por el surgimiento de las nuevas formas de contratación laboral. A su vez, teniendo en cuenta lo expuesto hasta el momento, se puede establecer resumidamente que la relación laboral normal se caracteriza por los siguientes elementos<sup>25</sup>:

*a) El empleo dependiente es la única fuente de ingreso y de provisión:* esto se explica, porque el trabajo se realiza a tiempo completo y proporciona un ingreso que asegura al menos la subsistencia del trabajador. La relación laboral es de duración indefinida

y, por principio, proyectada hacia la continuidad y estabilidad del empleo. Además, la relación laboral se inserta en una red de normas legales y colectivas que garantizan las condiciones contractuales y la protección social. También se norma y estandariza la organización del tiempo de trabajo, es decir, la duración y distribución de la jornada laboral y, consecuentemente, los tiempos de descanso diario, semanal y anual.

*b. La relación laboral abarca un período más o menos largo en una biografía laboral continua:* la duración indefinida de la relación laboral implica que ésta se proyecta durante buena parte de la vida laboral del trabajador, sin perjuicio que, eventualmente, puede verse interrumpida por fases breves de cesantía. Además, la edad, la duración de la permanencia en el mercado laboral y, sobre todo, la antigüedad en la empresa se expresan en logros acumulativos de derechos y protecciones. Las trayectorias laborales adquieren así la forma de biografías laborales normales, las que se caracterizan por estereotipos de carrera que suponen estabilización y mejoramiento del estatus laboral a través del tiempo.

---

<sup>25</sup> Yáñez, S.; Medel, J. y Díaz, X. La relación laboral normal: ¿desarticulación o modificación? (2001). *El Trabajo en Chile: aportes desde la investigación*. [Artículo en línea]. Disponible: [www.cem.cl](http://www.cem.cl) [Consulta: Mayo, 2007, 1º].

En relación con lo anterior, es útil hacer presente, como lo plantean también Yáñez, Medel y Díaz,<sup>26</sup> que la relación laboral normal, particularmente en las décadas de los sesenta y setenta, se convirtió en la forma de empleo empíricamente predominante, así como en la referencia de las políticas sociales y marco de orientación práctica en el mercado de trabajo. Su carácter obligatorio normativo y generalidad empírica se relacionaban con factores como la predominancia de la producción industrial, la producción en masa estandarizada como base de la organización productiva fordista-taylorista, el desarrollo del Estado de Bienestar -en el cual se perfeccionó la normativa legal laboral- y con las demandas y luchas del movimiento sindical que también tenía efectos estandarizadores sobre las relaciones laborales, en tiempos de pleno empleo.

En los párrafos siguientes se efectuará una referencia a los principales factores que han repercutido en una transformación de la organización productiva empresarial y en la ordenación del trabajo remunerado, en vistas a poder adquirir los elementos de juicio necesarios para comprender el surgimiento y desarrollo de modalidades

---

<sup>26</sup> Yáñez, S.; Medel, J.; Díaz, X., ob. cit. p. 4.

atípicas de contratación laboral como una respuesta a la crisis de la relación laboral normal en cuanto arquetipo de regulación del trabajo subordinado.

### **1. Posibles causas de crecimiento de contrataciones no laborales. La crisis de la relación de trabajo típica o normal.**

Los cambios más importantes que explican este vuelco en la tradicional estructura organizacional de las empresas pueden explicarse a partir de los siguientes factores:

(i) La revolución generada por el desarrollo de la informática y las demás tecnologías de la información, más su rápida introducción a los procesos productivos, lo que ha contribuido a la diversificación de la producción en períodos cortos de tiempo<sup>27</sup>. De acuerdo a lo planteado por Raso,<sup>28</sup> las nuevas tecnologías provocan una verdadera revolución en el campo de las relaciones laborales, lo que se puede resumir en tres aspectos: a nivel individual permiten a las personas multiplicar su capacidad de acción, lo que determinará la sustitución de grandes contingentes de mano de obra

---

<sup>27</sup> Jáuregui, R.; Moltó, J.; González, F. (2004) *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.

por sofisticadas máquinas y la promoción de un reducido número de trabajadores con la suficiente formación y capacitación para operarlas; a nivel colectivo, se produce una fragmentación del modelo de relaciones laborales, por un lado, pues ya no será fácil organizar trabajadores con intereses y condiciones económicas muy diferentes y, por otro lado, porque existirá una gran movilidad de las empresas en un mercado que favorecerá a aquellas que optaron por la reconversión industrial y condenará a la quiebra a las que no se adecuaron a los cambios; finalmente, las nuevas tecnologías y la reconversión promueven nuevas formas de gestión del trabajo, que procurarán fundamentalmente una mayor productividad y competitividad. Es decir, con el desarrollo de las herramientas informáticas y su incorporación a las industrias y a las empresas de servicios se ha posibilitado el paso de la producción en serie y estandarizada a la producción diversificada, a pedido y, por tanto, altamente flexible y variable, con lo que es posible responder a los requerimientos cambiantes de los consumidores.

(ii) El desarrollo e incorporación de nuevas tecnologías a los procesos productivos ha generado profundos cambios en las habilidades laborales requeridas a los

---

<sup>28</sup> Raso, J. ob. cit. p. 7.

trabajadores, por lo que el trabajo parcelado y repetitivo propio del modelo de organización fordista-taylorista va perdiendo peso estratégico, ya que las competencias laborales que demandan las empresas son cada vez más integrales, al suponer una combinación de destrezas manuales e intelectuales, porque en la medida que la rígida estructura vertical va dando paso a una visión más horizontal de la empresa, el trabajo en grupo, el liderazgo, la creatividad y otras cualidades laborales comienzan a ser altamente valoradas por la moderna administración de recursos humanos<sup>29</sup>.

(iii) Se incrementa la posibilidad de realizar las actividades laborales en diversos espacios físicos y fuera del "establecimiento" de la empresa, lo que es producto de la fragmentación de los procesos productivos y de los servicios y, en parte, de los límites más difusos que posibilita la tecnología<sup>30</sup> entre tiempo de trabajo, de ocio o de no trabajo<sup>31</sup>. Además, en este contexto hay que considerar que los empleos de duración indefinida tienden a ser cada día menos frecuentes, pues las relaciones laborales de larga permanencia para un único empleador, propias del modelo

---

<sup>29</sup> Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. (8va ed.). México: Pearson. p.13. s

<sup>30</sup> Ugarte, J. Ob. cit. p. 141 s.

derivado del proceso de industrialización, empiezan a ceder espacio frente a relaciones esporádicas, de corta duración y proyectadas como transitorias. De esta manera, el empleo temporal, sea por un tiempo o una actividad determinada comienza a ser una condición laboral habitual, sin perjuicio que, además, se valoriza la movilidad laboral como un antecedente que enriquece la trayectoria profesional u ocupacional del trabajador.

(iv) Se produce un mayor movimiento rotatorio de los vínculos laborales (de trabajador subordinado a trabajador autónomo y viceversa) y respecto de las relaciones laborales dependientes, la intermediación laboral, la tercerización del empleo o la existencia de más de un empleador frente a un mismo trabajador. En este contexto, es indudable que uno de los principales agentes modificadores de las tradicionales estructuras de organización empresarial ha sido el fenómeno de la descentralización productiva, el que ha remecido también las formas clásicas de

---

<sup>31</sup> Riquelme, V. *El tiempo de trabajo*. Temas laborales (Nº 11), Dirección del trabajo. [Artículo en línea]. Disponible: [www.dt.cl](http://www.dt.cl) [Consulta: Mayo, 2007, 1º].

prestación de servicios personales al interior de la empresa<sup>32</sup>. Lo anterior se explica, en opinión de Rivero Lamas,<sup>33</sup> porque a partir de la década de 1980, un conjunto de factores impulsaron una profunda reestructuración económica que trascendería, entre otros ámbitos, a las estrategias de organización de las empresas. El objeto subyacente a estos nuevos cambios fue hacer frente a la incertidumbre causada por unas rápidas mutaciones en el entorno económico, institucional y tecnológico de las empresas, para lo que era preciso introducir más flexibilidad en la producción, gestión y comercialización. Desde esta óptica, no cabe desconocer que una de las principales razones que también ha llevado a los procesos de descentralización productiva ha sido la necesidad de controlar y reducir los costos laborales, haciéndolos variables, y lograr con ello un mayor margen de libertad incontrolada de decisión empresarial respecto al factor trabajo. Es así como la diversidad de manifestaciones de externalización productiva desarticula la organización social de la empresa tradicional, diversifica lo que, como grupo de referencia, era compacto y definido y

---

<sup>32</sup> Del Rey, S.; Gala, C. *Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia*. [Artículo en línea] Disponible: [[www.ceveal.com/autonomos.htm](http://www.ceveal.com/autonomos.htm). Consulta: junio, 2007, 23].

<sup>33</sup> Rivero, J. *La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo* (2000). ***Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo***. Madrid: Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. P.21-22.

transforma profundamente las relaciones laborales y, al mismo tiempo, debilita el poder sindical no bien adaptado todavía a esta nueva configuración del trabajo y del sistema de empresas<sup>34</sup>.

(v) Otro cambio significativo del modelo tradicional de relaciones laborales surgidas en el ámbito de la empresa tradicional se da respecto de los sistemas de remuneraciones, pues se pasa de ingresos fijos a variables, con lo cual se trata de fortalecer la productividad y flexibilizar los costos laborales derivados del pago de salarios, al hacerlos depender también de los resultados de la empresa.

Sin perjuicio de lo analizado hasta el momento, no se puede perder de vista que otro importante factor que ha contribuido enormemente a este proceso de rápido cambio de las relaciones de trabajo, así como a las transformaciones de las formas de organización empresarial, es el de la globalización o mundialización de la economía, el que ha acelerado, extendido y profundizado la internacionalización de las economías nacionales, ampliando sus relaciones de interdependencia. Con ello, se ha ido reduciendo el campo de autonomía de las economías nacionales y se van tornando

---

<sup>34</sup> Rodríguez-Piñero, M. Prólogo (2000). *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo* Madrid: Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. p. 15.

más difusas las esferas de soberanía de los Estados nacionales, de tal forma que esas economías pierden o reducen sus niveles de inmunidad frente a las vicisitudes que experimenta cada una de las economías integrantes del sistema y éste en su conjunto.<sup>35</sup>

Frente a la globalización de la economía no cabe duda que la permanencia y competitividad de las empresas en el mercado se vuelve más difícil, toda vez que no sólo deben competir con otras empresas a nivel nacional, sino que también a nivel internacional, con lo cual el diseño de las estrategias empresariales exige atender tanto a la realidad nacional, como a la supranacional, a los variables requerimientos de los consumidores como, asimismo, contar con mecanismos que garanticen, en la medida de lo posible, una rápida reacción y una adecuada capacidad de ajuste frente a las variaciones de las condiciones del mercado. Es por eso, entonces, que ante los cambios económicos, tecnológicos y sociales de un mercado globalizado, las grandes empresas han cambiado su estrategia organizativa en vistas a poder desenvolverse con eficiencia en el turbulento escenario en el que desarrollan sus actividades. Por ese motivo, se han valido de las ventajas que presentan las pequeñas y medianas

---

<sup>35</sup> Raso, J. ob. cit., p. 9.

empresas para adaptarse con mayor facilidad y eficiencia a los embates del mercado, así como para mejorar permanentemente sus niveles de competitividad<sup>36</sup>. Ante esta realidad, las grandes empresas han optado por dividir la estructura empresarial en una serie de empresas menores, de las que son titulares empresas creadas ad hoc con participaciones accionarias muy intensas y cruzadas, y se establecen relaciones de coordinación entre ellas, normalmente al dictado de la sociedad matriz del grupo.

De esta manera, entonces, después de casi un siglo de una organización industrial basada en la integración vertical de la producción, las estrategias empresariales actuales apuntan a procurar la desintegración de los procesos productivos,<sup>37</sup> distribuyendo cada una de sus fases en unidades empresariales menores y sustituyendo en la medida de lo posible el trabajo subordinado por redes contractuales de naturaleza mercantil.<sup>38</sup> A su vez, producto de esta mutación de la organización empresarial, se produce una multiplicación de los centros de imputación laboral, esto es, se diluye el tradicional concepto jurídico de empleador, siendo

---

<sup>36</sup> Raso, J. ob. cit., p. 12

<sup>37</sup> Ugarte, J. ob. cit., p. 89.

<sup>38</sup> Caamaño, E. (2004-2005). *La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo*. Revista Laboral Chilena (Nos. 132-133). Chile. p. 68 s.

necesario entrar a determinar el verdadero sujeto responsable frente a los trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones previsionales o laborales y, en particular, frente al ejercicio de los derechos de sindicación y de negociación colectiva.

Finalmente, no puede dejar de considerarse dentro de este complejo proceso de transformaciones empresariales y laborales, el importante cambio sociocultural que para el ámbito laboral ha representado el aumento de la participación de la mujer, lo que ha contribuido derechamente a derribar los cimientos patriarcales del modelo fordista, el cual, como ya se señalara, se estructuraba sobre la base de la contratación masiva y de duración indefinida de trabajadores mayoritariamente de sexo masculino.

El aumento de la participación de la mujer en la fuerza laboral -con una importante incidencia práctica en el desarrollo de las ocupaciones a tiempo parcial<sup>39</sup>- está asociada a diversos factores, tales como: la insuficiencia del salario familiar; la mayor desocupación masculina derivada de las crisis económicas lamentablemente tan frecuentes en el nuevo escenario globalizado; la mayor demanda de mano de obra femenina, especialmente en el sector terciario de la economía; los cambios en los

---

<sup>39</sup> Caamaño, E. (1999). *Las contrataciones atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial*. En Revista de Derecho, (Vol. 10). Valdivia: Universidad Austral de Chile. p. 59 s. Caamaño, E.

estilos de vida; y las mayores expectativas de las mujeres de un desarrollo personal y profesional.

Este proceso ha generado nuevas dinámicas de empleo y en las relaciones laborales como, asimismo, ha ejercido grandes tensiones sobre la normativa e institucionalidad laboral que sustentan la relación laboral normal masculina y que, a su vez, tienden artificialmente a dar validez y legitimidad al modelo familiar de "hombre proveedor y mujer cuidadora", que ya no es considerado un referente válido en la moderna concepción de las relaciones de género en la sociedad contemporánea y en su expresión en el ámbito de las relaciones laborales.

Teniendo en consideración lo expresado en los párrafos precedentes, se puede concluir que, en la actualidad, se desarrolla en las empresas un inevitable proceso de reestructuración que responde a las grandes exigencias que presenta la competencia y a la necesidad de adoptar modelos de producción y de organización del trabajo flexibles que puedan adaptarse a las cambiantes exigencias de los consumidores y de los mercados internacionales. Por su parte, estos cambios repercuten directamente en

---

(2003). *El contrato de trabajo a tiempo parcial en la actual normativa laboral*. En Revista de Derecho (Vol. XXIV). Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. p. 155 s.

las relaciones laborales, reclamando una mayor flexibilidad, especialmente de los tiempos de trabajo como, a su vez, la búsqueda de alternativas de ocupación que permitan enfrentar los graves problemas de cesantía a nivel mundial.

Por otra parte, se infiere claramente que los cambios en la organización y forma del trabajo derivados de los factores económicos, tecnológicos y socioculturales que tanta incidencia han tenido desde fines del siglo XX son percibidos intensamente por los trabajadores, para quienes, indefectiblemente, comienza a cambiar cada vez más rápido el nivel de exigencias, sin perjuicio que la incorporación de nuevas tecnologías o la importancia creciente de la investigación y el desarrollo exigen niveles más altos de conocimiento, habilidades y capacitación.

Frente a esta realidad, se plantea que el trabajador debería adoptar un cambio de cultura laboral, el que debería traducirse en el fortalecimiento de sus capacidades, esto es, se debe dar prioridad a la capacitación y a la formación, teniendo a éstas como metas para poder estar "empleado". Asimismo, se debe considerar que la movilidad e internacionalización de las empresas producto de la globalización y de los procesos de integración exige una mayor movilidad de los trabajadores, a lo que es necesario agregar los cambios en la percepción que el trabajador tiene de sí mismo

y de su trabajo, lo cual conlleva un interés creciente por intervenir más activamente en la gestación y desarrollo de su actividad y, en particular, respecto al tiempo de trabajo, lo que genera, a su vez, una necesidad de mayor individualización de las condiciones laborales.

Por lo tanto, ante esta nueva realidad es importante que aumente correlativamente la participación de los trabajadores en la empresa, lo que trae obviamente consigo nuevos desafíos para el movimiento sindical, el que deberá avanzar en la redefinición de su rol de representatividad laboral en el nuevo siglo y buscar nuevos espacios y formas para la canalización de los intereses colectivos de los trabajadores.

Para finalizar este tópico puede afirmarse que los cambios en la conformación clásica del mundo del trabajo y en su valoración se manifiestan en aspectos que, desde fines del siglo XX, pretenden cuestionar radicalmente el esquema en torno al cual se originó el Derecho del Trabajo<sup>40</sup>. En la actualidad, un considerable número de personas trabaja en el sector informal (en condiciones de gran precariedad); otro

---

<sup>40</sup> Racciati, O. *Las transformaciones en el mundo del trabajo y en el derecho laboral*. [Artículo en línea]. Disponible: [www.rau.edu.uy/universidad/inst\\_derecho\\_del\\_trabajo/Octavio.pdf](http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/Octavio.pdf), p.2. Consulta: Abril, 2007, 30]

actúa en un sector aparentemente autónomo (regulado por el Derecho Civil o por el Derecho Comercial, intentando excluir estas relaciones del Derecho del Trabajo) y surgen nuevas formas de empleo "atípicas" en el propio campo de los trabajadores subordinados. Es por ello que cabe identificar y distinguir por lo menos dos tipos de crisis o cuestionamientos en un orden de menor a mayor gravedad: por un lado, el ocaso del trabajo subordinado tal como se le entendió en el período de ascenso de la sociedad industrial y de configuración del Derecho del Trabajo, debido al surgimiento de las llamadas "nuevas formas de empleo" o "formas atípicas" y, por otro lado, la alegada decadencia del trabajo subordinado en general y "el discreto retorno del arrendamiento de servicios",<sup>41</sup> esto es, el trabajo autónomo en el marco de las relaciones civiles o comerciales.

A estos dos cuestionamientos, puede agregarse un tercero, cual es, el surgimiento de formas fronterizas de empleo, vale decir, formas de ocupación que se encuentran en una zona gris ubicada entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil

---

<sup>41</sup> Martín, A. El discreto retorno del arrendamiento de servicios (1990). *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*. Estudios ofrecidos por los catedráticos del derecho del trabajo al profesor Manuel Alonso Olea. Madrid. p. 232 s.

o Mercantil (la denominada parasubordinación)<sup>42</sup> y que comienzan paulatinamente a reclamar una respuesta normativa tendiente a satisfacer las necesidades de protección jurídica y social de esta clase de trabajadores, con lo cual se abre un nuevo y vital espacio de reformulación del Derecho del Trabajo como un sistema normativo protector y ordenador de toda forma de prestación de servicios remunerados, pero aceptando y valorando la diversidad tanto en sus proyecciones como en las posibles respuestas jurídicas a esta nueva realidad.

La revolución científico-tecnológica y las nuevas dimensiones de la globalización han asentado una economía capitalista caracterizada por la flexibilidad. Corolario de esta tendencia han sido la erosión de la relación laboral hasta ahora considerada normal, la crisis de las políticas e instituciones laborales y sociales vigentes, y la consiguiente emergencia de nuevas formas de empleo y de relaciones laborales y sociales. Las sociedades capitalistas actuales se encuentran, entonces, colocadas ante la siguiente paradoja: para un número cada vez mayor de personas, el empleo ha dejado de ser empleo típico o normal, mientras que las políticas públicas -

---

<sup>42</sup> Caamaño, E., ob. cit. p. 156.

particularmente las laborales, las de seguridad social y de familia- siguen siendo pensadas en clave de empleo estándar.

Por otra parte, como lo expresa Bronstein<sup>43</sup> el principio protector conlleva la inderogabilidad e irrenunciabilidad de ciertos derechos consagrados por la legislación social. En Derecho del Trabajo la libertad de contratar no puede ejercerse en menoscabo de ciertas normas legales mínimas, que han sido establecidas para proteger al trabajador.

En cambio, los planteamientos sobre la flexibilidad nos dicen que en el Derecho del Trabajo hay demasiada protección y poca libertad. Se ha pensado demasiado en proteger al trabajador y demasiado poco en proteger la viabilidad económica de la empresa, que al fin y al cabo es su fuente de trabajo. De esa hiperprotección han nacido rigideces. Estos males se deben combatir atacando aquella reglamentación que ha creado las rigideces.

En definitiva, lo que piden los planteamientos flexibilizadores es que haya más posibilidades de regulación en manos de las propias partes y menos en las del

---

<sup>43</sup> Bronstein, A. (1989). *La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General*. Ginebra. En UCLA. 1991. Un estudio internacional. Barquisimeto.

Estado, y que el Derecho del Trabajo cumpla ante todo una función de “regular” la relación laboral antes que de “proteger” al trabajador.

## **2. Practicas tendentes a la atipicidad y precarización de las relaciones de trabajo**

Los planteamientos relativos a la flexibilidad de la contratación laboral por lo general hacen hincapié en la necesidad que tienen las empresas para adaptar rápidamente el nivel de sus efectivos al de su actividad. Se argumenta que las posibilidades de adaptación rápida tropiezan con una reglamentación del trabajo que establece un sistema de protección contra el despido que dificulta o inclusive imposibilita la movilidad de la mano de obra. Para solucionar esta rigidez la flexibilidad laboral se podría traducir en una “mayor facilidad para despedir”. Dentro de esta temática se incluyen los llamados “contratos de trabajo atípicos”; el empleo a tiempo parcial, y los procedimientos para los despidos colectivos.<sup>44</sup>

Los planteamientos flexibilizadores en su mayor parte cuestionan la viabilidad actual del modelo jurídico que constituye la hipótesis de base del contrato de trabajo (relación de trabajo típica): prestación de trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo,

---

<sup>44</sup> Bronstein, A. (1989) ob. cit. p.4.

mediante el pago de un salario, en virtud de una relación directa entre el empleador y el trabajador, ejecutada en el recinto de la empresa y dentro del marco de una regulación que protege al trabajador contra el despido injustificado. Frente a ella se opone hoy una muy amplia gama de contratos de trabajo que carecen de uno o varios de aquellos atributos, los contratos de trabajo atípicos.<sup>45</sup>

La difusión que ha adquirido la contratación atípica constituye uno de los rasgos más notables de la evolución del derecho del trabajo en el último decenio. La relación de trabajo “típica” y su corolario, el refuerzo de la estabilidad del empleo, fueron durante mucho tiempo considerados como las expresiones del Derecho del Trabajo que guardaban la mayor congruencia con la filosofía del Estado de bienestar social.

Las alternativas de flexibilización de la relación de trabajo “típica” no son del todo desconocidas. Relaciones de trabajo especiales, como el aprendizaje, el contrato a plazo, el de temporada o por obra o servicios determinados, el trabajo a domicilio, han existido siempre. Pero eran consideradas tradicionalmente como excepcionales.

---

<sup>45</sup> Bronstein, A. (1989) ob. cit. p.4.

Lo novedoso en la contratación atípica no es su existencia, sino su muy amplia difusión.

La variedad de atipicidades puede referirse a diferentes elementos. Una clasificación sería:

- a) contratos en que los horarios y la duración del trabajo son diferentes a los horarios o duración regulares (ej. a tiempo parcial, intermitente),
- b) calidad de empleador diferente del empleador único (ej. préstamos de mano de obra y otras relaciones triangulares),
- c) contratos de trabajo que no prevén una protección particular contra el despido (ej. de duración determinada),
- d) trabajos prestados bajo una forma jurídica distinta del contrato de trabajo (ej. aprendizaje),
- e) trabajos prestados fuera del recinto de la empresa (ej. A domicilio, teletrabajo)

f) otras formas de trabajo (autónomo, clandestino).<sup>46</sup>

Estas formas de empleo, aunque minoritarias, han dejado de ser excepcionales. Una mayoría de ellas está dotada de un estatuto jurídico o han sido reglamentadas de una u otra manera. Se trataría entonces de formas de empleo diferentes de la relación de trabajo “regular”, pero ya no de formas “atípicas”, denominación reservada para aquellas que no estén reguladas en modo alguno por la legislación laboral. Si bien estas relaciones de trabajo llamadas “atípicas” son minoritarias, están en aumento; y son mayoritarias en ciertos segmentos del mercado de trabajo (desempleados, menores calificaciones profesionales, empleo por primera vez).

Hay que destacar que todos estos procesos culturales económicos y políticos que se han descrito anteriormente han ejercido gran influencia en todas estas formas de precarización del empleo a través de dos circunstancias: evasión de la legislación laboral mediante la simulación o fraude a la ley y las nuevas expresiones de organización y ejecución del trabajo.

---

<sup>46</sup> Bronstein, A. *ob. cit.* p.4.

Ante la interpretación restrictiva del principio protectorio y del principio de irrenunciabilidad y la consecuente imposibilidad de “renegociar” las condiciones de trabajo, los empleadores han propuesto, en muchos casos con la aceptación de los propios trabajadores, modalidades de contratación “no laborales” aplicadas a ciertas fases del proceso productivo, lo cual deviene no sólo en ilegal sino que, además, atenta contra los derechos del trabajador individualmente considerado. Esto nos lleva a delimitar cual debe ser la posición del Derecho del Trabajo frente a este escenario que se ha venido presentando a partir de ciertos fenómenos entre los cuales cabe destacar: el cierre del largo ciclo de pleno empleo y bienestar asegurado por el Estado durante los Treinta Gloriosos (1945-1975), el advenimiento de la tercera revolución industrial y el derrumbe del mundo comunista<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> Bronstein, A. (2005). *Retos actuales del derecho del trabajo*. En Revista del derecho del trabajo (N° 1). Barquisimeto: Universitas. p. 37 s.

### **C. EL PAPEL DEL DERECHO DEL TRABAJO: ¿PRESERVACIÓN DEL EMPLEO O PRESERVACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO?**

Habiendo desarrollado los cambios producidos en la economía y las limitantes que tienen hoy en día las empresas para competir, así como la noción de flexibilidad y las formas de flexibilidad que pueden operar en distintos aspectos, corresponde completar este panorama general analizando si el Derecho del Trabajo en su formación clásica, puede dar una respuesta satisfactoria a dichas necesidades de cambios en el mercado laboral.

Sobre este particular Ferreira<sup>48</sup> considera que existen dos aspectos a tener en cuenta: En primer lugar, la circunstancia de que el Derecho del Trabajo clásico se formuló en base a una reglamentación minuciosa de los institutos laborales (jornadas, descansos, salarios mínimos, categorías laborales, resistencia a la rescisión patronal de la relación de trabajo) estableciendo derechos y principios jurídicos propios de esta rama jurídica, lo que ha encorsetado las relaciones de trabajo. El segundo aspecto a

---

<sup>48</sup> Ferreira, T. *La gestión empresarial es posible sin flexibilidad laboral*. [Artículo en línea]. Disponible: <http://www.ciu.com.uy/informe/flexibilidad.html>. [Consulta: 2003, Enero, 4].

tener en cuenta, tiene que ver con la desaparición casi por completo de la autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo.

Ello implica que las partes no pueden pactar beneficios o formas de trabajo diferentes a los establecidos por la legislación. La proscripción de la autonomía de la voluntad en esta disciplina, ha tenido mayor alcance sin duda cuando se trata del trabajador individual, que en el caso del trabajador sindicalizado a quien se ve en un mayor equilibrio de fuerzas con el patrono.

Estos dos aspectos han llevado a que en casi todos los países del mundo se hayan producido reformas en la legislación del trabajo, tratando de flexibilizar las relaciones laborales, tanto en el plano individual como en el colectivo.

Por su parte De Buen<sup>49</sup>, señala que si bien es cierto que el Derecho del Trabajo no nació para proteger al trabajo sino al trabajador, debemos entender nos guste o no, que hay que proteger primero al trabajo, que cada día es más escaso, y porque hay que protegerlo, hay que cuidar tanto a quien lo ejecuta como a quien lo proporciona.

---

<sup>49</sup> De Buen, C. ob. cit. p. 60

Sólo cuando el desequilibrio permite a quien proporciona el trabajo imponerse a quien lo presta, es necesario, además de cuidar el trabajo, tutelar al trabajador.

Luego de la Revolución Industrial, las cosas para el Derecho del Trabajo han venido cambiando, la oferta de trabajo ha venido mermando y se señala al Derecho del Trabajo como el gran culpable al haber encarecido y complicado la actividad productiva, en su objetivo de proteger a los trabajadores. Aunque este señalamiento resulta injusto, ha servido para fundamentar la flexibilización o desregulación de las relaciones laborales.

El Derecho del Trabajo debe proteger al trabajador, de eso no hay duda o discusión alguna, pero debe entender y adecuarse a las nuevas realidades económicas, políticas y sociales que regulan el ambiente en el cual se desenvuelven los principales actores de las relaciones de trabajo, el trabajador y la empresa, los cuales no pueden vivir uno sin el otro y es necesaria la subsistencia de uno de ellos, la empresa, para que el trabajador pueda obtener bienes, servicios y una calidad de vida digna para él y su familia. El Derecho del Trabajo no puede ni debe, colocarse de espaldas a esta realidad, debe regularla, debe colocar límites al poder de dirección del patrono frente

al trabajador individualmente considerado, pero también debe fortalecer la acción colectiva y el mantenimiento de la empresa como fuente primigenia del empleo.

Al respecto Carballo<sup>50</sup> indica que si, como en efecto se sostiene, una de las consecuencias más contundentes de la globalización de la economía lo constituye el deterioro de los poderes regulatorios del Estado –lo cual supone por decir lo menos, un descalabro del modelo clásico de tutela de los trabajadores en la esfera de los países de tradición latina-, será menester desplazar el centro de irradiación del sistema desde el Estado hacia los interlocutores sociales, es decir, abdicar a favor de la autonomía colectiva de la voluntad como fuente *per se* del Derecho del Trabajo.

La propuesta, en nuestra esfera, supone entre otros aspectos, preferir la flexibilidad intrínseca de los convenios y acuerdos colectivos, a la rigidez de los instrumentos normativos de origen étático; lo cual constituye una respuesta adecuada a un mercado que se caracteriza, igualmente, por sus continuas alteraciones.

El escenario que se afronta nos impone la “desmitificación” de ciertos principios que, más bien, constituyeron tendencias observadas por el Derecho del Trabajo durante determinados períodos y que, desatendiendo la esencia de dicha disciplina jurídica, se les atribuyó la condición de máximas incuestionables,

monolíticas o irrelajables. De ellas, sin duda, la más trascendente es aquella que – negando la evidencia con notable perseverancia- sostiene la irregresividad e irrenunciabilidad de los derechos y beneficios conferidos a los trabajadores.<sup>51</sup>

Lo que debe prevalecer es la preservación de los principios esenciales del Derecho del Trabajo para, a partir de éstos, manteniendo un equilibrio entre la tutela del trabajador y la gestión óptima del personal en el interés del capital y enervando los dogmas que sentencian el quietismo en la regulación de las relaciones laborales, desarrollar las normas que garanticen su virtualidad en el ámbito de los nuevos escenarios económicos y sociales. De esta manera el Derecho del Trabajo subsistirá como instrumento básico para mantener la paz social en la esfera de las relaciones de trabajo, aún cuando- para ello- deban sufrir alteraciones, a veces sensibles, sus contenidos e instrumentos clásicos.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Carballo, C. ob cit. p. 33

<sup>51</sup> Carballo, C. ob cit. p. 35

## **D. REGULACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO**

### **1. Normas internacionales**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por la Constitución y las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público<sup>53</sup>.

Tomando en consideración que el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental, será abordado desde ese enfoque, para visualizar cómo se encuentran regulados los diversos derechos mínimos que como tal son indisponibles e irrenunciables para el trabajador.

---

<sup>52</sup> Carballo, C. ob cit. p. 35

<sup>53</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 23.

Siguiendo a Ermida<sup>54</sup> al estudiar las fuentes internacionales de derechos humanos laborales, existen pactos o declaraciones generales o específicamente sociales o laborales y pueden también ser de vocación universal o regional.

Entre las declaraciones de vocación universal, a menudo se cita al Preámbulo de la Constitución de la OIT (1919) como la primera carta internacional de derechos de los trabajadores. La Declaración de Filadelfia (1944), que actualiza y precisa los objetivos y principios de la OIT, formando parte de su Constitución, tiene la misma naturaleza. Por su parte, la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) completará el elenco de las principales declaraciones internacionales de derechos laborales dadas en el marco de la OIT. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ambos de 1966) completan el grupo de los principales y temáticamente más amplios pactos y declaraciones dados en el marco de la ONU.

En el nivel regional americano, deben tenerse en cuenta, al menos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta

---

<sup>54</sup> Ermida, Oscar. (2006). *Derechos Humanos Laborales en el Derecho Positivo Uruguayo* [Artículo en línea]. Disponible: [http://www.oit.pe/portal/documentos/dt\\_205.pdf](http://www.oit.pe/portal/documentos/dt_205.pdf). [Consulta: 2007, Junio 26].

Interamericana de Garantías Sociales (1948), la Carta de la OEA (1948, actualizada en 1967 por el Protocolo de Buenos Aires), la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica (1969) y el Protocolo de San Salvador (1988), complementario de la anterior. A esta nómina de pactos y declaraciones de derechos fundamentales habrá que agregar los convenios internacionales del trabajo y las recomendaciones de la OIT sobre derechos humanos.

Ese conjunto de instrumentos internacionales de derechos humanos proclama un número importante de derechos laborales, entre los cuales aparecen, con claridad, por lo menos los siguientes:

- 1) Derecho al trabajo o empleo libremente elegido
- 2) Prohibición del trabajo forzoso
- 3) Prohibición y limitación del trabajo de menores
- 4) Igualdad y no discriminación
- 5) Limitación de la jornada
- 6) Descanso semanal
- 7) Vacaciones anuales
- 8) Formación profesional

- 9) Salario justo, equitativo, vital o mínimo
- 10) Protección contra el despido injustificado
- 11) Libertad sindical
- 12) Negociación colectiva
- 13) Huelga
- 14) Protección contra el desempleo
- 15) Protección de la maternidad
- 16) Protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales
- 17) Seguridad social
- 18) Libre acceso a la función pública

Estos derechos al ser inherentes al trabajador como ser humano<sup>55</sup>, devienen en irrenunciables e indisponibles para el trabajador, por lo que éste no podrá suscribir pactos individuales o colectivos que impliquen la renuncia al goce o disfrute de los mismos. Lo anterior no significa que no puedan ser regulados en sede colectiva algunos de estos derechos (vgr. la escogencia a la seguridad social pública o privada,

---

<sup>55</sup> Ermida, Oscar, ob. cit. p.18

la reducción del número de días de disfrute de vacaciones sin menoscabo de los mínimos legales etc.).

## **2. Ordenamiento jurídico venezolano**

En Venezuela el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores está desarrollado de manera restringida en el artículo 89.2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, señalando que será nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. De acuerdo con la Constitución sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

Por su parte la Ley Orgánica del Trabajo publicada en la Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario del 19 de junio de 1997 y su Reglamento publicado en la Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006, establecen que en ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores, no obstante, permite que cumplidos determinados requisitos las partes puedan transigir o convenir determinados derechos. Una vez entrada en vigencia la Constitución de

1999 debe entenderse que esa posibilidad de transigir o convenir que tienen las partes queda relegada al final de la relación de trabajo y una vez concluida ésta.

Debe entenderse que los derechos irrenunciables a que se refiere la Constitución, están referidos a los derechos humanos de los trabajadores contenidos tanto en los pactos y convenios internacionales antes señalados como en la propia Constitución y a aquellos derechos mínimos revestidos del carácter de orden público y que están contenidos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

Si bien resulta inobjetable el debido respeto de los mínimos legalmente establecidos a favor de los trabajadores, de mantenerse la actual aplicación e interpretación restringida del principio de irrenunciabilidad de los derechos, puede presentarse la tendencia de los patronos a agudizar la búsqueda de mecanismos de *deslaborización* de las relaciones de trabajo, informalizando las mismas, aún en el seno de la propia empresa y con la anuencia del propio trabajador, quien será colocado en la disyuntiva de decidir entre un empleo formal o un “empleo” precario, acudir al sector informal de la economía o utilizar otros modos de organización del trabajo (por ejemplo: el cooperativismo, las denominadas “misiones” u otros programas similares impulsados y/o fomentados por el Estado) que si bien se

constituyen en fuentes de ingresos, no garantizan al trabajador la protección de la legislación laboral y de seguridad social.

El principio de irrenunciabilidad previsto en nuestra Constitución, la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento está destinado a proteger al trabajador individualmente considerado ante la situación desigual en la cual se encuentra (al menos en ciertas categorías) respecto al patrono<sup>56</sup>, y a fin de evitar la tendencia a que el trabajador acepte la desmejora de sus condiciones para preservar el empleo. De las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias se deduce que nuestro legislador ha querido atender al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales desde la esfera individual y no colectiva. No cabe duda de que esto es así, ya que la excepción al principio, clásicamente representada en la transacción laboral se limita al final de la relación de trabajo, protegiendo así al trabajador contra los atropellos del patrono contra sus prestaciones sociales y demás derechos derivados de la terminación del contrato –individual- de trabajo<sup>57</sup>.

Entender que estas disposiciones están referidas al plano colectivo de las relaciones de trabajo y que sus efectos deben extenderse a los beneficios que exceden

---

<sup>56</sup> Carballo, C. Ob cit. p. 320.

<sup>57</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 89.2.

de lo mínimos legales alcanzados a través de la convención colectiva de trabajo, implicaría “eternizar” derechos en las convenciones colectivas que en muchos casos operan en contra de los propios trabajadores al vulnerar la existencia de la empresa como fuente generadora de empleo, sobre todo en tiempos en los cuales el pleno empleo está lejos aún de ser una realidad tangible.

## CAPITULO II

### EL PRINCIPIO DE AUTONOMÍA COLECTIVA DE LA VOLUNTAD

#### A. LOS SUJETOS COLECTIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo reconoce como sujetos colectivos del Derecho del Trabajo y por tanto titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales de primer, segundo, y tercer grado; las coaliciones o grupos de trabajadores y trabajadoras; y las cámaras patronales, en los términos y condiciones establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses, bien sea de los trabajadores, por una parte o de patronos por la otra.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*. Gaceta Oficial N° 5.292 Extraordinario del 25 de enero de 1999. Imprenta Nacional. Caracas 1999. Artículo 114.

Sólo será atendido en este trabajo, lo referente a las organizaciones de representación colectiva de los trabajadores es decir, las organizaciones sindicales propiamente dichas o las coaliciones de trabajadores en aquellos supuestos en que su actuación está permitida por la Ley.

Al tratarse de sujetos colectivos del Derecho del Trabajo son titulares de la libertad sindical, entendida ésta como el derecho de los trabajadores y patronos a organizarse en la forma que estimen conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas de la ley.

En el plano colectivo la actividad sindical comprende, en particular, el derecho a la negociación colectiva, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, el ejercicio de la huelga y la participación en el diálogo social y en la gestión de la empresa dentro de las condiciones pautadas por la ley.

Estos sujetos colectivos se caracterizan por ser personas en sentido amplio, de carácter privado y las cuales organizan en masa las relaciones laborales<sup>59</sup>. De estas

---

<sup>59</sup> Ojeda, A. (1995). *Derecho sindical*. (7º ed). Madrid: Tecnos, S.A. p. 131

características podemos señalar, desde el punto de vista de los trabajadores dos tipos de sujetos colectivos a saber:

1. Las coaliciones. Consisten en agrupaciones esporádicas de trabajadores. El rasgo esencial de las coaliciones que surgen como una necesidad de agruparse sentida por los trabajadores para hacer frente a una situación determinada, superada la cual desaparecen.
2. Los sindicatos. Son uniones estables de trabajadores, surgidas con vocación de continuidad, a diferencia de las coaliciones, pero que al igual que éstas se constituyen para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, y para ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas de la ley.<sup>60</sup>

En el derecho colectivo surge como principio más importante el de la libertad sindical, entendida en todas sus manifestaciones, pero a partir de que se trata de una protección reconocida –o debida- al trabajador individualmente considerado, como

---

<sup>60</sup> Ojeda, A. ob. cit. p. 132-133.

forma de asegurar que mediante la libre elección y asociación con otros trabajadores, puede desarrollarse plenamente como persona humana<sup>61</sup>.

A este principio de libertad sindical debe agregarse el de la autonomía colectiva, como resistencia a la capacidad jurídica de existencia y vida independiente de todos los organismos colectivos –incluidos los sindicatos y coaliciones- que nacen como consecuencia de la tendencia natural del hombre a agruparse con sus semejantes para alcanzar más fácilmente la finalidad de su existencia como ser imperfecto.

El ejercicio de tales poderes autónomos comprende la facultad de dictarse un estatuto, como ley interna del organismo, el código de disciplina interno, la elección de sus autoridades y, los actos externos que pueden llegar, como se ha dicho a la creación negocial de normas imperativas respecto de los sujetos de las relaciones individuales (convenciones colectivas de trabajo).

Cabe destacar que tanto el principio de libertad sindical como el principio de autonomía colectiva están reconocidos y garantizados por nuestro ordenamiento jurídico. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela reconoce el

---

<sup>61</sup> Rodríguez, J. Derecho del trabajo (1999). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad Social* (3° ed.). Buenos Aires: Astrea. p. 446.

derecho de los trabajadores, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley.

Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Igualmente los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

Asimismo se establece el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Para garantizar el libre ejercicio de este derecho los integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados o sancionadas de conformidad con la ley. Los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes.

Como corolario de la libertad sindical todos los trabajadores del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad. Asimismo, todos los trabajadores del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.<sup>62</sup>

## **B. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL COMO ÓRGANO MÁXIMO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

Los sujetos colectivos, coaliciones de trabajadores o los sindicatos surgen como organizaciones que suponen, por ende, un concierto mínimo de voluntades y de necesaria coordinación.

El surgimiento del Derecho Colectivo del Trabajo aportó al mundo jurídico un nuevo sujeto de derecho: el sindicato; nueva figura de consenso y una fuente

---

<sup>62</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículos 95, 96 y 97.

específica de derecho: el convenio colectivo de condiciones de trabajo y, por fin, modos particulares de autotutela: el derecho de conflictos y la huelga.

Con todo, no deja de ser cierto que en puridad esta noción de *sujetos colectivos* es, en el fondo, una ficción jurídica como lo fue la noción de la *persona jurídica*, con la cual guarda notables diferencias. Esta actúa en virtud de un interés individual; el primero, de un interés colectivo que es, ciertamente, distinto a la suma de derechos o intereses individuales. De ese modo se explica que la libertad sindical sea diferenciable de la libertad de asociación.

1. La primera puede ser individual o colectiva, de allí su carácter complejo que surge de sus contenidos y de la pluralidad de sujetos titulares, esto es, *los sujetos colectivos*. La libertad de asociación, es fundamentalmente un derecho individual;
2. La libertad sindical supone un poder normativo originario (autonomía colectiva)) –además de capacidad de autotutela- que, por ser tal, el Estado reconoce y no crea. El derecho genérico de asociación implica un poder reglamentario de autoconformación que no incluye el de celebrar convenios extra subjetivos o de eficacia *erga-omnes*,

3. La actuación de los sindicatos, en libertad sindical, informa e incluye el poder de su actuación con eficacia extra subjetiva o *erga-omnes*. Por ende;
4. La representación que ostenta el sindicato obra sin mandato y, por tanto, sin consentimiento requerido de los beneficiarios. La representación de la asociación es plenamente voluntaria y, así requerirá mandato o apoderamiento. Por fin;
5. La libertad sindical se levanta sobre el reconocimiento de la oposición capital-trabajo y, por ende, del conflicto como presupuesto básico y factual de un modelo democrático de relaciones de trabajo. Precisamente por ello, cuando la libertad sindical toma la dimensión de la autotutela colectiva, se deslinda de la libertad de asociación<sup>63</sup>.

El conjunto coordinado de actuaciones, la actividad que se adjetiva de sindical, no puede referirse a otra cosa que al cumplimiento de la propia finalidad de los sindicatos. Para cumplir sus fines, los sindicatos precisan de unos instrumentos idóneos que han de ser eficaces para cumplir con el objetivo, propio e inexcusable de las organizaciones sindicales, que no es otro que el ejercicio de la autonomía colectiva para gestionar los propios intereses de los trabajadores, organizándolos;

intereses cuya autotutela obliga al sindicato acceder a ámbitos de actuación relacionados con la sociedad en general<sup>64</sup>.

La acción de los sindicatos está fundamentada principalmente en las relaciones de representación existentes entre los sindicatos y los entes- individuales o colectivos- investidos con los correspondientes poderes representativos. La naturaleza de esta representación puede explicarse a través de la teoría de la representación de voluntades y la teoría de la representación de intereses.

De acuerdo con la teoría de representación de voluntades, de corte civilista, el sindicato la ejerce por un contrato de mandato en el cual los trabajadores serán los mandantes y el sindicato actúa como mandatario. Sin embargo a diferencia de lo que ocurre en el Derecho Civil, los trabajadores no pueden dictar instrucciones a sus representantes, quien obliga convencionalmente en el pacto colectivo es la representación sindical y no los trabajadores; la representación sindical no puede ser revocada; los entes representativos no pueden renunciar a su función representativa y; mientras que en el mandato civil existen dos voluntades igualmente relevantes, en

---

<sup>63</sup> Villasmil, H. ob. cit. p.40.

<sup>64</sup> Alvarez, M. *La organización del sindicato en los lugares de trabajo (empresa y administración pública)* Madrid: Civitas. p. 44.

la representación sindical sólo tiene relevancia jurídica la voluntad del ente representativo.<sup>65</sup>

Otras teorías han tratado de explicar la representación que ejerce el sindicato, tales como la teoría de la *gestión de negocios ajenos*, totalmente insostenible por el hecho de que el sindicato no es un gestor oficioso ni actúa sobre negocios ajenos; la teoría de *estipulación a favor de tercero*, que tampoco puede ser aceptada porque el sindicato ni sus integrantes son un tercero ni tampoco se exige la aceptación del tercero para exigir el cumplimiento de estipulación alguna. Por último, la teoría de la *representación legal*, según la cual la relación entre el representante sindical y los trabajadores representados es un vínculo *ex lege*; pero no puede apoyarse esta teoría toda vez que la misma parte de un supuesto totalmente errado cual es la incapacidad o la menor idoneidad de los representados para proveer a sus propios intereses.

Ante el fracaso de estas teorías de orden civilista, surge la teoría de la *representación de intereses*, la cual está basada en el “mandato representativo” el cual pretende la solución de problemas políticos conforme al interés general.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Montoya, A. (1998). *Derecho del Trabajo* (19° ed.). Madrid: Tecnos. p. 136-137

<sup>66</sup> Montoya, A. Ob. cit. p. 137-138.

El sindicato actúa además, como un contrapoder<sup>67</sup> enfrentando el de los empresarios para controlar sus decisiones, participar en ellas y, eventualmente sustituirlo. Desde el punto de vista jurídico esto se evidencia en el caso de instrumentos colectivos, pues los sindicatos y los empresarios son las contrapartes de la negociación colectiva.

Se han señalado dos modelos teóricos para explicar las relaciones de poder en el seno de la empresa a saber:

- a) *Modelo de erosión*: Según el cual la directiva de la empresa tiene completa libertad de acción antes de la entrada del sindicato en la empresa, salvo los límites legales y la resistencia obrera, perdiendo con la organización del personal algunos derechos, o compartiéndolos con el sindicato. Esto se refleja claramente en el acuerdo colectivo, al ser este el instrumento fundamental de erosión del poder patronal por el sindical.
- b) *Modelo constitucional*: Ambos poderes tienen su origen en el instrumento colectivo: las partes sociales llegan a la mesa negociadora sin derechos preexistentes, y sólo mediante la negociación se determinan los correspondientes campos. Durante la vigencia del instrumento colectivo, la

---

<sup>67</sup> Ojeda, A. ob. cit. p. 31-32.

comisión de interpretación (en la cual participa el sindicato) actúa como una especie de poder legislativo y la directiva de la empresa como el poder ejecutivo.

Con independencia de la posición que se asuma, es innegable que el sindicato hoy en día participa en las grandes decisiones de la empresa, y actúa como un contrapoder del empresario, en virtud de la representación que ejerce de la voluntad de los trabajadores afiliados y no afiliados, constituyéndose en una contraparte del patrono en igualdad de condiciones pero con instrumentos de presión social y política que desequilibran en muchos casos esa balanza a su favor, por lo que el empresario y el gobierno prefieren negociar la toma de decisiones trascendentales y aliarse con el sindicato, antes que enfrentarse a un conflicto colectivo o a una huelga.

Al tener el sindicato o los trabajadores coaligados tal poder frente al patrono, el poder de negociación con éste se equipara y supera exponencialmente el poder de negociación del trabajador individualmente considerado, por lo que sin duda alguna cualquier revisión a la baja de las condiciones de trabajo en la negociación de la convención colectiva, goza de la legitimidad que le otorga la fuerza de la representación que ejerce el sindicato o las coaliciones de trabajadores, por lo que

puede afirmarse que en el caso de las organizaciones sindicales no debe prevalecer la aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores sino el principio de autonomía colectiva de la voluntad.

### **C. ALCANCE DEL PRINCIPIO DE AUTONOMÍA COLECTIVA DE LA VOLUNTAD**

Un sistema de relaciones industriales, en la terminología implica o supone que las contrapartes o los interlocutores sociales hayan gestado un tramado de negociación y de conflictos colectivos, esto es, de autonomía colectiva, lo que no resulta más que el derecho reconocido de sujetos privados a:

1. Conformarse como tal *sujeto colectivo (relaciones de organización)*<sup>68</sup>
2. Representar intereses colectivos (de categoría) o individuales (*relaciones de representación*);
3. *Autonormarse* o darse su propio derecho (*relaciones o negociación*, la autonomía colectiva en sentido estricto);

---

<sup>68</sup> Palomeque, M.; Álvarez, M. (2001). *Derecho del Trabajo* (9na ed.). Madrid: Centro reestudios Ramón Areces, S.A. p. 406.

4. Solucionar autónomamente sus conflictos (*relaciones de conflicto*), y;
5. Activar los medios de *autotutela* (o de acción directa) que el derecho colectivo juridiza (*vgr*, la huelga).<sup>69</sup>

Así, la autonomía colectiva es el fundamento teórico verdadero de la construcción dogmática del derecho sindical. Esto es la potestad que comparten los grupos o sujetos colectivos de representación de intereses en las relaciones de producción y trabajo para la autorregulación de los intereses contrapuestos de los trabajadores y los empresarios. La autonomía colectiva integra en su seno los siguientes planos o expresiones de la misma: 1) la autonomía institucional o poder de autoorganización del grupo y de autorregulación de su esfera de actuación interna; 2) autonomía normativa (autonomía en sentido estricto) o poder de determinación autónoma de las condiciones de trabajo, principalmente a través de la negociación y el convenio colectivos; 3) autonomía representativa o poder de representación de los intereses del grupo; y 4) autotutela colectiva o poder de defensa de los intereses del

---

<sup>69</sup> Villasmil, H. (2003). *Fundamentos de derecho sindical venezolano*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

grupo a través de medios de acción directa, la huelga como manifestación básica del lado de los trabajadores.<sup>70</sup>

Las razones o las vías por las cuales la autonomía colectiva, a través de la negociación colectiva, restablece las condiciones de igualdad prenegocial entre las partes, puede ser motivo de opinión. En esencia se diría que el dato básico consiste en que mientras cada trabajador actual o propuesto, es fácilmente reemplazable para el empleador que puede así presionar sobre las condiciones de contratación, no ocurre con la totalidad de la mano de obra o factor de trabajo, de la cual la empresa no puede prescindir, porque ello es una operación difícil y gravosa, prácticamente imposible, aún en momentos de altas tasas de desocupación.

En el caso de una Reunión Normativa Laboral esto es más que evidente, porque no sólo se acentúa la imposibilidad de reemplazo, sino que agrega la posibilidad de llamar y ejercer presión sobre la opinión pública o de otros sectores interesados en los resultados de la negociación, que se pueden sumar a la presión sobre los empleadores para evitar conflictos sociales.

El alcance del principio de a autonomía colectiva de la voluntad será abordado para responder si es posible la desmejora *in peius* de las condiciones de trabajo en

---

<sup>70</sup> Palomeque, M.; Álvarez, M. *ob. cit.* p. 407.

sede colectiva y cuáles son las limitaciones de la autonomía colectiva en estos casos. A tales efectos esbozaremos el criterio del maestro Plá<sup>71</sup> toda vez que compartimos su análisis y conclusiones al respecto.

### **1. Posibilidad de negociación de convenios colectivos *in peius***

Cabe efectuar un distingo inicial entre *convenios colectivos contemporáneos* y *convenios colectivos sucesivos*.

Los *convenios colectivos contemporáneos* son los convenios de distinta órbita de aplicación que rigen al mismo tiempo. Es el tema de la articulación de los convenios colectivos. ¿Es posible renunciar, por medio de un convenio colectivo de órbita menor, a los beneficios resultantes de un convenio colectivo de órbita mayor?.

La respuesta sobre cuál es el convenio que prima la debe dar el derecho positivo de cada país. En el caso venezolano, los acuerdos marcos que rigen determinados sectores de la administración pública o la negociación de convenciones colectivas por rama de actividad o industria, éstas constituyen el piso normativo

---

<sup>71</sup> Plá, A. La revisión del convenio para disminuir los beneficios (1993). *La negociación colectiva en América Latina*. Madrid: Trotta, Instituto Europeo de Relaciones Industriales Plá Rodríguez, Américo. p. 163 s.

mínimo, sin menoscabo de que se establezcan condiciones de trabajo específicas para cada oficio o profesión o para determinadas empresas.

En caso de ausencia de normas, nos inclinamos por dar prioridad al convenio colectivo más amplio porque, de lo contrario, se frustraría el propósito que determinó su existencia.

Así, un acuerdo marco o convenio colectivo por rama de actividad quedaría vaciado de contenido y eficacia, si se admite que en cada empresa se regulen los temas de diferente manera, a través de convenios colectivos de empresa.

Esta orientación general admite las siguientes excepciones:

- a) Si la norma del convenio colectivo más amplio autoriza la excepción por medio de un convenio colectivo de empresa.
- b) Si se trata de temas que por su naturaleza son más apropiados para regulaciones en ámbitos más reducidos. Por ejemplo: distribución o fraccionamiento de las licencias o permisos, cambio de horario, forma de gozar el descanso semanal cuando corresponda regularlo convencionalmente.

Los *convenios colectivos sucesivos* son los que se distancian en el tiempo: un convenio colectivo posterior ¿puede conceder beneficios inferiores a los establecidos por un convenio colectivo anterior?.<sup>72</sup>

En principio la respuesta parece afirmativa, por las siguientes razones:

- a) Los mismos sindicatos que fueron competentes para concertar un convenio colectivo son competentes para concertar otros convenios colectivos en otros momentos. Lo contrario sería aceptar la tesis de que los convenios colectivos una vez suscritos se eternizan y son por tanto inmodificables.
- b) Los convenios colectivos tienen una duración limitada. No puede pensarse que sean definitivos.
- c) Todo órgano estatal, profesional o privado con competencias normativas o resolutivas tiene competencia para modificar, sustituir o derogar la norma o resolución que dictó con anterioridad.
- d) La resistencia a admitir la renuncia de las ventajas derivadas de un convenio colectivo por un contrato individual de trabajo se entiende por la situación de desigualdad entre los contratantes de este último. Pero la

---

<sup>72</sup> Plá, A. ob. cit. p. 163 s.

exigencia de que sea por medio de un convenio colectivo demuestra que se ha restablecido la igualdad de las partes. La unión que existe en el sector laboral ha permitido recuperar la igualdad.

Frente a tales argumentos, surge como obstáculo la teoría de la incorporación, la cual no compartimos, según la cual el contenido de cada convenio pasa automáticamente a formar parte del contenido del contrato individual de trabajo. De modo que aunque termine el convenio colectivo, no pueden rebajarse las condiciones primitivamente estipuladas en el convenio colectivo y luego transformadas en estipulaciones del contrato individual. A lo sumo las nuevas condiciones menos favorables podrán regir para los nuevos trabajadores que entraron a actuar después de iniciada la urgencia del convenio colectivo.

La conversión en cláusula del contrato individual de trabajo a una estipulación del convenio colectivo no le cambia la naturaleza a la norma, como si ésta se volviera expresión directa de la autonomía individual. Sigue siendo fruto de la autonomía colectiva.<sup>73</sup>

La cláusula del contrato individual de trabajo, conformada según la norma colectiva, sigue las vicisitudes de esta última estando permanentemente sometida al

efecto integrativo de parte de aquélla, por lo que en caso de sucesión de convenios colectivos, la nueva reglamentación del trabajo, teniendo el carácter de generalidad respecto a la actividad, sustituye a la presente, sea o no más favorable al trabajador.

La flexibilidad de la negociación colectiva permite una adaptación de las condiciones negociadas a las cambiantes circunstancias económicas, mientras que, por le contrario, pudiera ser impensable modificar una ley.

Esto tiene un doble efecto positivo, ya que los sindicatos, por una parte, pueden permitirse hacer ciertas concesiones en la negociación colectiva en épocas de recesión, siendo conscientes de que cuando la demanda de trabajo se incremente, podrían nuevamente presionar para recobrar su situación anterior y, por supuesto, el que las condiciones de trabajo negociadas colectivamente sean más flexibles hace que sea más fácil para los sindicatos obtener mejoras que a través de la legislación. En estos términos la cláusula del convenio colectivo se incorpora al contrato individual de forma provisional y condicionada, mientras dure el convenio colectivo, no después.

---

<sup>73</sup> Plá, A. ob. cit. p. 163 s.

## 2. Límites de la autonomía colectiva

En esta materia el límite infranqueable de la autonomía colectiva de la voluntad es el marcado por las normas imperativas: la ley, los convenios y tratados internacionales.

La forma de determinar cuándo un convenio colectivo disminuye la protección de la norma imperativa, debe realizarse la comparación correspondiente.

A tales efectos existen ciertos criterios para guiarse en tal comparación<sup>74</sup>:

- a) Debe tenerse presente la economía del convenio colectivo en su conjunto.
- b) Debe juzgarse en atención a la repercusión sobre el conjunto de las personas afectadas y no sobre una persona determinada. A veces las particulares circunstancias que singularizan una situación pueden conducir a una apreciación diferente de la general.
- c) Deben tomarse en cuenta todas las situaciones y no sólo las del caso concreto.
- d) Debe decidirse en función de criterios objetivos y no de apreciaciones individuales.

---

<sup>74</sup> Plá, A. Ob. Cit. p. 170.

Los sujetos colectivos del Derecho del Trabajo estarán legitimados para disponer de aquellos derechos consagrados en normas producto de la autonomía de la voluntad colectiva, con obvio respeto de los mínimos establecidos en las normas de carácter imperativo.

Si el derecho individual proviene de una ley, un convenio internacional o de cualquier otra fuente de carácter imperativo, no puede ser dispuesta, condicionada o restringida por medio de un convenio colectivo.

Si, por el contrario el derecho proviene de un convenio colectivo, las partes que lo celebraron pueden modificarlo o alterarlo. Ese derecho entra en la dinámica de las relaciones colectivas.

En tal sentido Raso<sup>75</sup> señala que debemos diferenciar si los beneficios fueron acordados por una norma heterónoma o autónoma. En el primer caso, la negociación colectiva no podrá disminuir los beneficios impuestos por el precepto legal o reglamentario: la imperatividad de las normas laborales se impone a todos los sujetos de la colectividad, individuales o colectivos. Por lo tanto, la renuncia de beneficios legales, aún acordada a través de las garantías de la negociación colectiva, será

---

<sup>75</sup> Raso, J. (1988). El principio de irrenunciabilidad y la negociación colectiva. *Veintitrés estudios sobre convenios colectivos*. Montevideo: F.C.U., p. 296.

inválida: el carácter colectivo no altera el hecho que lo acordado viola la imperatividad de la ley.

Por el contrario, las normas de un convenio colectivo se imponen a las partes no en virtud de la imperatividad o el orden público legal, vigente por encima de las partes, sino en virtud de una imperatividad negocial, obligacional, derivada del contrato colectivo mismo. Nada impide que lo que las partes hayan acordado, las mismas partes lo deshagan. Debe señalarse además que en el caso de un sujeto autónomo colectivo desaparece la presunción del vicio del consentimiento porque se considera que la voluntad gremial no está sometida o condicionada a ese estado de subordinación jurídica que condiciona la voluntad individual.

Por último Krotoschin<sup>76</sup> señala que la aplicación de las convenciones colectivas no pueden afectar las condiciones más favorables que se establecieron en los contratos individuales de trabajo. En criterio de este autor, no importa el origen ni el carácter de las mejoras, ni el momento de su otorgamiento (anterior o posterior a la entrada en vigor de la convención colectiva). Podrían provenir de una estipulación expresa o ser consecuencia de un uso o costumbre, pero también resultar de una acuerdo de empresa, de un convenio pluriindividual concertado entre el patrono y su

personal. Distinto es el caso, cuando una convención colectiva sucede a otra, la nueva convención elimina la anterior cualquiera que fuera el contenido del nuevo arreglo. La comparación debe hacerse, entonces, entre el contrato individual de trabajo y la nueva convención, todo lo cual nos lleva al estudio de la negociación colectiva como manifestación fundamental de la autonomía colectiva de la voluntad, toda vez que existe un poder de los interlocutores sociales para determinar las condiciones de trabajo, a través del ejercicio del poder normativo realizado por esos sujetos de modo conjunto (el acuerdo colectivo), esencialmente disgregado o disperso (unidades de negociación) y conforme a un procedimiento negociador predeterminado<sup>77</sup>.

#### **D. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La negociación colectiva es una institución esencial para ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios, y, con tal consideración, se prima, por una parte la regulación autónoma de las relaciones laborales dejando a un lado toda intervención continua, omnipresente, del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo y, por otra, es el resultado de la presencia de un libre pluralismo sindical.

---

<sup>76</sup> Krotoschin, E. (1993). *Manual de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma. p. 264.

Será así, en razón a que las partes logren una negociación equilibrada, como se autorregulen las relaciones de trabajo, acercando los iniciales intereses contrapuestos<sup>78</sup>.

En el Derecho del Trabajo el trabajador no tiene igual capacidad de negociación que su actual o propuesto empleador, por lo que necesita una protección suplementaria hecho que, como se ha dicho, es la razón de ser de esta rama diferenciada del ordenamiento positivo y da lugar a su principio esencial.<sup>79</sup>

La protección especial al trabajador se puede realizar por dos vías normativas a saber:

- a) Por las normas públicas, que directamente dan contenido a los contratos de trabajo, pero que en este caso son generalmente normas de aplicación imperativa, porque deben desplazar a los que seguramente sería el resultado del acuerdo de voluntades, contando con que el trabajador concurre a ese acuerdo en una situación inferior.

---

<sup>77</sup> Palomeque, M., Alvarez, M. Ob. cit. p. 238.

<sup>78</sup> Palomeque, M., Alvarez, M. Ob. cit. p. 238.

<sup>79</sup> Ramírez, L. Relación de negociación. *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social (1999)*. Buenos Aires: Astrea. p. 508

- b) Por medio de las normas producto de la autonomía privada, aunque restablecida previamente la voluntad de las partes, a fin de que el resultado de los acuerdos de éstas no se vuelva socialmente desequilibrante.

En este punto es donde se agrega la negociación colectiva como modificación del derecho común y como uno de los institutos especiales del Derecho del Trabajo. La habilitación jurídica de la negociación de grupos de trabajadores en conjunto en lugar de cada uno individualmente, agrega a cada trabajador la capacidad negocial de la que carece individualmente, con lo cual se recupera para esta rama del derecho la posibilidad de usar el mecanismo de la legislación autónoma y se vuelve al funcionamiento del derecho común.<sup>80</sup>

### **1. Reconocimiento de la negociación colectiva en el escenario internacional**

La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo<sup>81</sup> como la actividad o proceso encaminado a la conclusión

---

<sup>80</sup> Ramírez, L. ob. cit. p. 509

<sup>81</sup> *Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, 1919-1984*. Con suplementos 1919-1998. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

de un acuerdo colectivo. El contrato o convenio colectivo se define así en la Recomendación núm. 91, párrafo 2:

*[...] todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional (OIT, 1985, pág. 856).*

El texto añade que todo contrato colectivo ha de obligar tanto a sus firmantes como a las personas en cuyo nombre se celebre, y que las disposiciones de los contratos de trabajo individuales contrarias a aquel deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las cláusulas correspondientes del mismo, pese a lo cual deberían respetarse las disposiciones de los contratos individuales que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo. La Recomendación núm. 91 estableció en 1951, el principio del carácter vinculante del contrato colectivo y el de su primacía sobre el contrato de trabajo individual, con la

única salvedad de garantizar las disposiciones de éste más beneficiosas para los trabajadores.<sup>82</sup>

Por su parte el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo se ha pronunciado en varias ocasiones en defensa de los contratos colectivos frente a los individuales, objetando que a estos últimos se les dé idéntico estatuto o que se utilicen en perjuicio del personal afiliado a un sindicato. Así, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que eludir a la organización representativa y entrar en negociaciones directas e individuales con los trabajadores es contrario al fomento de la negociación colectiva. Por su parte, la Comisión de Expertos ha suscrito el criterio de que dar primacía a los acuerdos individuales sobre los acuerdos colectivos no fomenta la negociación colectiva, por lo que vulnera el artículo 4 del Convenio núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

El Convenio núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo no contiene una definición de los contratos colectivos, pero delimita sus características fundamentales al establecer que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar entre los empleadores y las

---

<sup>82</sup> Gernigon, B., Otero, A., y Guido H. (2000). *Principios de la OIT sobre la negociación colectiva*. [Artículo en línea]. Disponible: [http:// www. ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/download/pdf/](http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/download/pdf/)

organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Los Convenios números 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación núm. 91 centran el contenido de la negociación en las condiciones de trabajo y de empleo y en la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores y entre las organizaciones de unos y de otros.

## **2. La negociación colectiva en el ordenamiento jurídico venezolano**

El derecho a la negociación colectiva, contemplado en el artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela históricamente se desarrolló a la luz de ciertos principios que pretendían asegurar una tendencia al mejoramiento sostenido de las condiciones de trabajo reconocidas en su ámbito de validez. La convención colectiva ha sido determinada como una convención solemne celebrada por un patrono, un grupo o una asociación de patronos, y una o varias asociaciones sindicales, con el objeto de establecer condiciones uniformes de trabajo, regular otras

---

[gemigon. \[Consulta: 2000, Marzo, 12\].](#)

materias tendientes a elevar el nivel de vida individual y familiar del trabajador, y a estabilizar las relaciones obrero – patronales.

En Venezuela la negociación colectiva se encuentra sindicalizada, pues esta se materializa entre uno o más sindicatos y uno o más patronos, por lo que en la relación colectiva de trabajo, que nace de la negociación o del conflicto, una de las partes debe ser necesariamente la organización sindical. Al negarle a los no sindicalizados la posibilidad de negociar condiciones de trabajo, se pretende con ello forzar al menos indirectamente la sindicalización, lo cual contradice la libertad sindical negativa o el derecho a no afiliarse al sindicato. No obstante, es posible celebrar acuerdos colectivos de trabajo entre patronos y organizaciones no sindicalizadas toda vez que el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo establece que en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados o el número de éstos fuere insuficiente para constituir una organización sindical, podrán celebrarse acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo entre el grupo o coalición de trabajadores y el patrono, siempre que sean aprobados por la mayoría absoluta de los trabajadores interesados.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> Villasmil, H. (1995). *Apuntamientos de derecho colectivo del trabajo: negociaciones y conflictos*. Caracas: Paredes editores. p. 13.

Estos acuerdos colectivos, deben ser depositados ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción y tendrán una duración que no excederá de dos años. Estos acuerdos colectivos tienen por finalidad regular las condiciones conforme a las cuales se prestarán los servicios personales (artículo 369 de la Ley Orgánica del Trabajo) o una materia determinada (artículos 186,196, 206 ejusdem).

Como se ha dicho, la negociación colectiva en Venezuela está concebida como un procedimiento destinado a resolver conflictos mediante la creación de reglas o normas jurídicas. La convención colectiva en este marco, tendrá por objeto establecer las condiciones conforme a las cuales se ejecutará el trabajo en su ámbito territorial de validez y los derechos y obligaciones de las partes.

De acuerdo con la Ley Orgánica del Trabajo, las normas que integran una convención colectiva de trabajo pueden agruparse en dos títulos a saber:

- 1) Las reguladoras de las condiciones bajo las cuales debe prestarse el servicio
- 2) Las que establecen los derechos y deberes de los actores, esto es el sector empleador y el sector de los trabajadores.

Asimismo el “procedimiento” de negociación destinado a la suscripción de una convención colectiva de trabajo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo tiene las siguientes características<sup>84</sup>:

- a) Confusión entre negociación y conflictos colectivos de trabajo: La Ley Orgánica del Trabajo anuncia la regulación indiferenciada de ambos procesos de interacción que, ciertamente encubre los rasgos definitorios de cada una de estas categorías.
- b) Concepción estática –y por tanto, ajena a la realidad- de las relaciones colectivas de trabajo, esto es como sucesión ordenada de etapas: negociación-conciliación-huelga.
- c) Excesiva “procedimentalización” de la negociación colectiva, sometiéndola a una regulación análoga a la que rige los debates o controversias judiciales.
- d) Garantiza la tutela de los trabajadores interesados en el proceso de negociación colectiva, a través del reconocimiento del fuero sindical y,

---

<sup>84</sup> Carballo, C. Ob. cit. p.p. 275, 276

por ende de la inamovilidad que -en nuestro ordenamiento jurídico- deriva de aquél.

- e) Salvo en el caso de la negociación colectiva por rama de actividad a través de una Reunión Normativa Laboral, admite su tramitación al margen de los funcionarios de la administración de trabajo, esto en nada obsta para que los interlocutores sociales negocien en las condiciones y términos que estimen conveniente y, en ese sentido, “autorregular” el proceso que los vincula.<sup>85</sup>

**CAPÍTULO III**  
**SUPUESTOS DE MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**  
**EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO**

**A. Caracterización de la convención colectiva en Venezuela**

En Venezuela, se dispone expresamente que la convención colectiva no puede establecer condiciones menos favorables para los trabajadores que en los contratos individuales y que los convenios colectivos prevalecen sobre toda otra norma, contrato o acuerdo en cuanto beneficien a los trabajadores.

El profesor Caldera recordó durante las discusiones en el parlamento de la Ley Orgánica del Trabajo<sup>86</sup> que se invocarían consignas de competitividad y

---

<sup>85</sup> Carballo, C. Ob. cit. p.p. 275, 276

<sup>86</sup> Caldera, R. *Nueva ley de trabajo de Venezuela* (1991). Derecho laboral, enero-marzo Montevideo. p.3.

productividad y afirmaría que en tiempos de crisis no se puede legislar en favor de los trabajadores; se pretendió que el nuevo instrumento jurídico tendría efectos inflacionistas, que haría difícil la inversión extranjera y las exportaciones, al encarecerse el producto. Todos estos argumentos -según el referido autor- han sido rechazados con cifras de las estadísticas oficiales que demuestran que la mano de obra permanece como el menos costoso de los factores de producción; se ha observado que los índices de inflación tienen causas muy diferentes de la protección legal de los trabajadores, y así resulta claro que es precisamente la crisis la que obliga a poner en práctica tal protección, a fin de que el factor trabajo no sea el único que soporte el peso.

Las razones del deterioro marcado en las convenciones colectivas suele atribuirse a condicionamientos económicos: la globalización de la economía y la respuesta de los países, incluidos dentro de esa economía global, a bajar los costos con la flexibilización de la mano de obra están teniendo su reflejo en la contratación colectiva. Pero también, como se ha venido constatando, se percibe un debilitamiento

de la fuerza negociadora de los sindicatos para hacer frente a los nuevos retos que se plantean.<sup>87</sup>

El reto fundamental de los sindicatos es averiguar cuáles son sus puntos débiles y qué es lo que está en sus manos para mejorar los contenidos de la negociación colectiva. Los sindicatos deben establecer una estrategia que incluya una serie de puntos ineludibles: cuáles son los temas prioritarios para los trabajadores, mayor seguridad social, políticas de formación profesional, acceso a planes sociales de vivienda, mayor salario y analizar si son compatibles con los intereses de la empresa de forma realista para que la misma pueda subsistir como fuente generadora de empleo, establecer a qué nivel se quiere negociar y definir posiciones; para conseguirlo, se debe estudiar, asimismo, cómo adquirir una mejor representación.

Tras realizar este análisis, quedaría ver si la formación de los representantes de los trabajadores es suficiente o si se pudiese mejorar para reforzar su capacidad negociadora.

La respuesta sindical en torno al contenido y alcance de la convención colectiva pasa de nuevo por el análisis y la formación. Un planteamiento analítico y

---

<sup>87</sup> Caldera, R. *Nueva ley de trabajo de Venezuela* (1991). Derecho laboral, enero-marzo Montevideo. p.3.

exitoso puede ser revisar experiencias que han resultado en países con situaciones sociales y económicas similares a la nuestra tales como el denominado "banco de horas" en la industria automotriz de Sao Paulo, en Brasil (como forma de flexibilización de la jornada de trabajo), o la introducción de contratos temporales pactados en Argentina, los cuales son sólo muestras de los posibles logros de las organizaciones sindicales, en esos países.

La convención colectiva es definida como un acuerdo entre sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, y empleadores o sindicatos o asociaciones de empleadores, para establecer las condiciones para la prestación del servicio y los derechos y obligaciones de las partes<sup>88</sup>. No está prevista en principio la negociación con grupos de trabajadores.

La convención colectiva es una regulación del trabajo por la mayoría absoluta de trabajadores de una empresa o empresas de una misma rama industrial, comercial o agrícola, para obligar a la totalidad de los trabajadores de la empresa o empresas de las citadas ramas de actividad. De tratarse de un sindicato profesional, la mayoría

---

<sup>88</sup> Ley Orgánica del Trabajo. Artículo 507.

absoluta ha de apreciarse en relación con la totalidad de los trabajadores de la respectiva profesión en el ámbito de la empresa o empresas de la rama de actividad.

La convención colectiva debe tener como base mínima las condiciones de trabajo existentes dentro de la empresa, ya que es un instrumento de mejoramiento progresivo del oficio en cuyo favor se concierta. No se compagina con esta idea la posibilidad de contratos con estipulaciones inferiores a las vigentes, razón por la cual deben ser, si no superiores, al menos iguales.<sup>89</sup>

La convención colectiva produce efectos erga omnes, salvo para los representantes del empleador a quienes corresponda autorizar la celebración de la convención colectiva y participar en su discusión y si así se decide, los empleados de dirección y trabajadores de confianza. Su contenido no está limitado por la Ley Orgánica del Trabajo. La convención colectiva no puede establecer condiciones menos favorables a las de los contratos de trabajo vigentes, pero puede modificar condiciones existentes si es para consagrar beneficios que en conjunto sean más favorables para los trabajadores; se aplica aún en departamentos o sucursales de la empresa ubicados en localidades de jurisdicciones distintas; y el sindicato firmante es responsable de su cumplimiento frente a los trabajadores y frente al empleador.

La convención colectiva dura de dos a tres años, pero puede prever la revisión de ciertas cláusulas en lapsos de tiempo menores. De todos modos, una vez expirada la vigencia de la convención colectiva, sus estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores continuarán en vigencia hasta la celebración de una nueva convención que sustituya a la anterior.

La convención colectiva puede ser negociada también para una rama de actividad, con alcance local, regional o nacional<sup>90</sup>. En este caso, las discusiones tienen lugar en una Reunión Normativa Laboral, con la participación de los sectores más representativos de la rama de actividad tanto de los trabajadores como de los patronos, según una detallada formalidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, la cual pasa por la convocatoria por parte del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, la fijación de una oportunidad para su instalación y un lapso para la negociación.

La convención colectiva resultante obliga a los empleadores y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores convocados a la Reunión Normativa Laboral, o que se adhieran a la misma, salvo a quienes, habiendo asistido al menos al

---

<sup>89</sup> Alfonso, R. (2000). *Nueva didáctica del derecho del trabajo* (11° ed.). Caracas: Melvin. p. 443.

<sup>90</sup> Ley Orgánica del Trabajo, artículo 528.

50% de las sesiones hayan expresado su desacuerdo por escrito y se abstengan de firmar la convención colectiva. Vencido el término de la reunión, o de su prórroga, sin que se hubiese llegado a un acuerdo, el asunto puede ser sometido a arbitraje, a menos que haya la intención de recurrir a la huelga. La convención, o el laudo arbitral que pueda ser dictado en su defecto, se aplican a todos los trabajadores de los empleadores interesados.

Asimismo, la convención negociada para una rama de actividad, o el laudo arbitral dictado en su defecto, pueden ser objeto de un decreto de extensión que los declare obligatorios también para los demás empleadores y trabajadores de la rama, o de adhesiones de empleadores y sindicatos.

**B. LA INTANGIBILIDAD DE LA CONVENCION COLECTIVA,  
LA NECESARIA REFORMA *IN MELIUS* Y LA EXCEPCION  
PREVISTA EN EL ARTICULO 512 DE LA LEY ORGANICA  
DEL TRABAJO**

Ley Orgánica del Trabajo establece que la convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes<sup>91</sup>.

En tal sentido, se puede interpretar que devienen ineficaces todas aquellas cláusulas de la convención colectiva de trabajo que establezcan beneficios inferiores a los disfrutados por los trabajadores y que deriven de la autonomía individual de la voluntad, por lo que si la disposición de la convención colectiva establece condiciones menos favorables éstas se reputarán nulas y continuarán vigentes aquellas más favorables previstas en los respectivos contratos individuales de trabajo.<sup>92</sup>

De acuerdo con la intangibilidad de la convención colectiva, ésta será intocable durante su vigencia, y al mismo tiempo, poseerá el suficiente vigor para

---

<sup>91</sup> Ley Orgánica del Trabajo, artículo 511.

rechazar todo intento, cualquiera que sea su procedencia, que pretenda derogarlo o lesionarlo en la menor medida.

Si el contrato colectivo fuese objeto de modificación, total o parcial, las relaciones de trabajo se encontrarían en permanente alteración y, en consecuencia, el objetivo de pacificación de aquéllas, que se ha señalado como uno de sus atributos más resaltantes, perderá no solamente su actualidad sino, en mayor medida toda posibilidad de mostrarse.

Aplicada la intangibilidad individualmente al patrono y a los trabajadores, presentará distintos espectros. En efecto, con relación al primero, denotará que durante la vigencia del contrato colectivo los trabajadores no podrán pretender aumentar las obligaciones derivadas de éste, y con relación a los segundos, significará que el patrono estará impedido de pretender reducir esas obligaciones.<sup>93</sup>

Esta regla que podemos denominar de intangibilidad mínima de la convención colectiva, permite, el cambio parcial e incluso la sustitución de algunas cláusulas por otras, aún de distinta naturaleza, más favorables en conjunto para los trabajadores, siempre que se indiquen en el texto de la propia convención los beneficios

---

<sup>92</sup> Carballo, C. ob. cit. p. 321.

<sup>93</sup> Arria, A. (1987). *Contratación Colectiva* (vol. 1). Caracas: Cela Editora C.A. p. 395-396-397.

sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas, así como las razones del cambio o la modificación.<sup>94</sup>

Como puede observarse de acuerdo a lo previsto en el artículo 512 de la Ley Orgánica del Trabajo, en la convención colectiva podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas (en la convención colectiva de trabajo), por otras, aún de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores.

La referida norma se convierte en este caso en el eje fundamental de la reforma *in melius* de la convención colectiva y obliga a los interlocutores sociales y al funcionario del trabajo ante quien se presenta la convención colectiva a revisar y comparar las convenciones colectivas anteriores para determinar si han sido suprimidos o desmejorados los beneficios establecidos en la convención anterior aplicando la teoría del “conglobamento”, el cual servirá para determinar si en su conjunto la nueva convención colectiva es más o menos favorable que la anterior.

---

<sup>94</sup> Alfonso, R., ob. cit. p. 443

### C. LA REFORMATIO *IN PEIUS*

Los artículos 525 y 526 de la Ley Orgánica del Trabajo establecen la posibilidad al patrono de proponer una reforma de la convención colectiva de trabajo vigente, antes del vencimiento de la misma, con lo cual se exceptúa el principio de intangibilidad de la convención colectiva.

El artículo 525 otorga al patrono la facultad de iniciar un procedimiento de negociación anticipada de la convención colectiva cuando 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.<sup>95</sup>

De acuerdo con la norma señalada, el patrono en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa podrá proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones de las condiciones de trabajo. Como resulta lógico, las pretendidas modificaciones sólo pueden entenderse en animo de desmejora, dadas las condiciones de crisis económica

---

<sup>95</sup> Carballo, C. ob. cit. p. 327.

e incluso la extinción de la unidad productiva que amenaza a la empresa y que justifica la intención del patrono de proponer la citada modificación.<sup>96</sup>

Debe admitirse como límite material del acuerdo peyorativo de iniciativa patronal que se estudia, por un lado, las normas imperativas de fuente ética y que fungen como suelo normativo insoslayable por el ejercicio de la autonomía de la voluntad y, por otro lado, las normas de favor, producto del ejercicio de la autonomía individual de la voluntad, intangibles al acuerdo colectivo in peius por virtud del principio de conservación de la condición laboral más beneficiosa.

Ello prueba, inequívocamente, la inexistencia de un deber de paz entendido como efecto natural (“*naturalia negotii*”) del convenio colectivo y por tanto inmanente a él, que de existir, en todo caso, sería bilateral es decir reconocido a ambas partes de la relación y no al empleador exclusivamente.<sup>97</sup>

En tal sentido, el patrono debe presentar ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones. El Inspector del Trabajo lo notificará de inmediato a los trabajadores o a la organización sindical que los represente, con lo cual dará inicio a un procedimiento conciliatorio, el

---

<sup>96</sup> Carballo, C. ob. cit. p. 284.

cual no podrá exceder de quince (15) días hábiles. Vencido este lapso sin acuerdo entre las partes o si alguna de ellas no asistió a dichas reuniones haciendo imposible la conciliación, se entenderá agotado el procedimiento conciliatorio.

En caso de lograrse acuerdo, en los términos del artículo 526, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva que rija las relaciones laborales en la empresa, y durante dicho lapso, los trabajadores afectados quedarán investidos de inamovilidad en condiciones similares previstas en el artículo 506 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La negociación colectiva prevista en el artículo 525 tiene por finalidad desmejorar las condiciones previstas en la convención colectiva.

La reforma de la convención colectiva de trabajo podría recaer sobre contenidos normativos o contractuales, esto es, sobre las condiciones de empleo que rigen en el ámbito de la empresa o sobre aquellas cláusulas que fijan los términos de interdependencia entre los sujetos de la negociación, o como bien lo señala el artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo, aquellas normas que consagran los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

---

<sup>97</sup> Villasmil, H. ob. cit. p.p. 151-152

La referida negociación *in peius* encontrará dos limitaciones. En primer lugar las normas imperativas de fuente ética y que fungen como suelo normativo insoslayable por el ejercicio de la autonomía de la voluntad y, por el otro lado, las normas de favor producto del ejercicio de la autonomía de la voluntad, intangibles al acuerdo colectivo *in peius* por virtud del principio de conservación de la condición laboral más beneficiosa.<sup>98</sup>

Por otra parte, la norma prevista en el artículo 525 de la LOT prevé la posible reforma *in peius* de la convención colectiva, razón por la cual estamos en presencia de una evidente excepción a la sindicalización de la negociación de tales instrumentos que impone el artículo 507 *ejusdem*<sup>62</sup> y así, en circunstancias de crisis económica que “pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa” y en ausencia de una organización sindical que represente los intereses de los trabajadores involucrados, podría celebrar la coalición una convención colectiva de trabajo.

Admitida la facultad excepcional de las coaliciones de suscribir la reforma de una convención colectiva de trabajo, resultará forzoso aceptar que este acuerdo goza de idéntica naturaleza jurídica y, por tal razón, estará revestido de los caracteres

---

<sup>98</sup> Carballo, C. Ob. cit. p.p. 328, 329, 330

propios de la convención colectiva, en particular, el denominado efecto *erga omnes* por el cual el referido instrumento modificado regirá las relaciones de trabajo que se desarrollen en su ámbito, incluso de quienes no formaren parte de la coalición y de quienes ingresaren a la empresa con posterioridad a su entrada en vigencia. Sin embargo, en atención a su carácter excepcional, no podrá sostenerse la intangibilidad del acuerdo peyorativo suscrito con una coalición de trabajadores, frente a la eventual pretensión negocial de una organización sindical mayoritaria.<sup>99</sup>

Como se ha dicho hasta ahora, la negociación colectiva prevista en el artículo 525 tiene por objeto desmejorar las condiciones previstas en la convención colectiva que rija en la respectiva unidad productiva. No obstante, podría repararse en el hecho de que la norma en estudio no hace referencia –de modo expreso- a la aludida intención peyorativa de las condiciones disfrutadas por los trabajadores por virtud de lo pactado en la convención colectiva vigente.<sup>100</sup>

De este modo, se pauta que el patrono “en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa” podrá proponer a los trabajadores “aceptar determinadas modificaciones en las condiciones

---

<sup>99</sup> Carballo, C. ob. cit. p. 286.

<sup>100</sup> Carballo, C. ob. cit. p. 328-329-330

de trabajo”. Como resulta lógico, las aludidas “modificaciones” sólo pueden entenderse en ánimo de desmejora pues, precisamente, la premisa considerada al efecto de legitimar esta especie de “negociación invertida” es la situación de crisis económica que amenaza, incluso extinguir la unidad productiva.

La reforma de la convención colectiva de trabajo –obviamente- podría recaer sobre contenidos normativos o contractuales, esto es, sobre las condiciones de hémelo que rigen en el ámbito de la empresa (cláusulas normativas) y sobre las cláusulas (contractuales) que fijan los términos de la Ley Orgánica del Trabajo, aquellas normas que consagran “los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

En el siguiente capítulo se revisará la postura de nuestro Máximo Tribunal respecto a las consecuencias de las condiciones de trabajo y la aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

## **CAPITULO IV**

### **CRITERIOS JURISPRUDENCIALES**

Respecto de la evolución jurisprudencial que ha tenido el tratamiento del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y su interpretación restrictiva o flexible, así como respecto a la desmejora de las condiciones de trabajo en sede individual o colectiva, resulta oportuno referir algunas de las sentencias más importantes emanadas del Tribunal Supremo de Justicia en el período comprendido entre los años 2000 al 2007.

- a) Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 23 de mayo de 2000. Caso: José Agustín Briceño contra decisión del Juzgado Superior Primero de Primera Instancia del Trabajo y Estabilidad Laboral de la

Circunscripción Judicial del Estado Zulia de fecha 19 de enero de 1998.<sup>101</sup>

En esta sentencia la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia al interpretar el alcance del artículo 89.2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela estableció que la irrenunciabilidad que dispone la primera parte del numeral 2 del referido artículo se corresponde con la inderogabilidad de las normas que aseguren el disfrute de derechos mínimos a los trabajadores. En cambio en criterio de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, la segunda parte no consagra una excepción a dicho principio, sino que simplemente permite la disponibilidad de los mismos a través de ciertos modos de composición.

De tal manera, de acuerdo con el criterio establecido en esta sentencia, 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.

De acuerdo con la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia con el artículo 89.2 el constituyente persigue el equiparamiento de posiciones a través del

---

<sup>101</sup>Tribunal Supremo de Justicia. [Decisiones en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: 2007, Julio, 12].

sostenimiento de los derechos subjetivos del trabajador, sancionando su renuncia con la nulidad de lo convenido -a fin de cuentas lo que se asegura es la nulidad de la renuncia del *mínimum* de derechos-, estimando la Sala de Casación Social que la inderogabilidad de estos derechos no alcanza a los actos de disposición realizados en juicio.

- b) Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 3 de mayo de 2001. Caso: Rafael Liy Cusido contra C.V.G. BAUXILUM, C.A.<sup>102</sup>

De acuerdo con esta sentencia, el artículo 103 de dicha Ley califica como despido indirecto y como tal, causa justificada del retiro del trabajador, la alteración en las condiciones de trabajo, y el 101 *ejusdem*, otorga al trabajador (y al patrono en su caso) el derecho a dar por terminada la relación laboral invocando dentro de los 30 días continuos siguientes esa causa de retiro, con los efectos patrimoniales de un despido injustificado. Conforme a esta sentencia el trabajador tiene la opción, bien de

---

<sup>102</sup> Tribunal Supremo de Justicia. [Decisiones en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: 2007, Julio, 10].

poner fin a la relación de trabajo, en cuyo caso esos efectos patrimoniales se calcularán con base al régimen anterior a los cambios no aceptados, o bien de continuar prestando servicios bajo las nuevas condiciones, las que en consecuencia determinarán los cálculos respectivos en la oportunidad en que se produzca la finalización de las labores. Esta sentencia fue modificada por la que a continuación se comenta.

- c) Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 14 de octubre de 2005. Caso: Rician Antonio Peralta Rodríguez, contra Distribuidora REANTONI, C.A.<sup>103</sup>

Contrariamente a lo que había establecido la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en la comentada *supra*, en este caso, la Sala revocó la sentencia del Tribunal Superior del Trabajo señalando que no podía la errada interpretación –en criterio de la Sala Social- realizada por la recurrida del contenido

---

<sup>103</sup> Tribunal Supremo de Justicia. [Decisiones en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: 2007, Julio, 10].

y alcance del artículo 101 de la Ley Orgánica del Trabajo, que a su vez la llevó a declarar la improcedencia de algunos conceptos reclamados por el actor en su demanda, pues, según la Sala Social de la simple lectura de la referida norma el plazo de treinta (30) días previsto en el dispositivo legal es sólo para invocar una causa justificada que permita poner fin a la relación de trabajo, de manera que, es la falta de ejercicio de tal derecho en la oportunidad correspondiente, lo que da lugar a que opere el denominado perdón de la falta. Sin embargo, una vez terminada la relación laboral, sea por retiro justificado o no, atendiendo a la previsión normativa in comento, es posible para el trabajador efectuar el reclamo de todos aquellos conceptos que pudieron verse afectados por la alteración *in peius* de las condiciones de trabajo bajo las cuales se prestó el servicio, por cuanto, no es posible que se produzca la convalidación de unas modificaciones arbitrarias que podrían afectar derechos irrenunciables del accionante, por lo que el trabajador, no obstante haber aceptado tácitamente la modificación de sus condiciones de trabajo siempre puede esperar al final de la relación de trabajo y solicitar el “recálculo” de sus prestaciones sociales como si jamás hubiese cambiado la condición.

- d) Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 16 de octubre de 2003. Caso: Enrique López Marín, contra KELLOGG PAN AMERICAN, C.A.<sup>104</sup>

En esta sentencia la Sala de Casación Social luego de revisar las posibles situaciones que pueden producirse con relación a las modificaciones en las condiciones de trabajo generadas en desmedro a los derechos de los trabajadores, admite que tales modificaciones son permitidas por la legislación tales pero las limita a aquellos casos en los cuales las mismas emanen de situaciones sobrevenidas (fusión de empresas o afectación del objeto jurídico de la misma) o no previsibles, tales como el hecho fortuito, la fuerza mayor o hecho del príncipe, mas no así como cuando se trata de alteraciones arbitrarias del contenido obligacional del contrato de trabajo, específicamente, al constituirse en modificaciones *in peius* de las condiciones de trabajo, bajo las cuales se presta el servicio, que inclusive, pudieran derivar en la restricción o vulneración de derechos indisponibles.

---

<sup>104</sup> Tribunal Supremo de Justicia. [Decisiones en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: 2007, Julio, 10].

- e) Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 10 de mayo de 2005. Caso: Miguel José Olivares Mogollón, contra Alcaldía del Municipio Sucre del Estado Trujillo.<sup>105</sup>

Al revisar los fines de la institución de la irrenunciabilidad, la Sala de Casación Social señala que la misma persigue garantizar con la prohibición de renuncia, que el trabajador en una negociación contractual disfrute durante su desarrollo de un mínimo inexpugnable sobre el cual no puede haber acuerdo alguno en su perjuicio, pero sí en su mejora. En criterio de la Sala la previsión del legislador tiene como fin garantizar el que el interés particular del sujeto débil o menos fuerte de la relación laboral, quede incólume antes y durante la relación, y que no se vea compelido a dejar de percibir los beneficios que le correspondan al menos en sus contenidos mínimos y en caso de no recibirlos pueda exigirlos ante los órganos competentes.

El caso objeto de recurso se trataba de un desistimiento de la acción, en el cual el Máximo Tribunal desechó éste al considerar que se trataba de derechos

---

<sup>105</sup> Tribunal Supremo de Justicia. [Decisiones en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta:

contemplados en normas constitucionales, legales y en el caso particular en una convención colectiva de trabajo considerándolos de carácter irrenunciable, por lo que no obstante haberse producido luego de finalizada la relación de trabajo, en una procedimiento judicial por medio de un acto de autocomposición procesal, y haberlo homologado el Juzgador de alzada, lo reputó como no válido, pues, no podía el trabajador reclamar sus derechos laborales a posteriori y por atentar contra el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que benefician y protegen a todo trabajador.

No compartimos el criterio de la Sala expuesto en esta sentencia, toda vez que tal y como se ha expuesto a lo largo de este trabajo, la protección del trabajador bajo el manto de la irrenunciabilidad se justifica durante la relación de trabajo dada la evidente desigualdad entre el trabajador y su patrono, lo cual no ocurre una vez termina ésta y mucho menos cuando se trata de procedimientos judiciales donde el principio que debe imperar es la disponibilidad de los derechos toda vez que el trabajador en esa instancia actúa sin presión ni constreñimiento alguno y asistido por un profesional del derecho de su confianza.

- f) Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 24 de octubre de 2006. Caso: Benito Sernaglia Stringher, contra EMPAQUES PLÁSTICOS EMPEVEN, C.A. y ACOPACK EMPAQUES ACOPLADOS, C.A.<sup>106</sup>

Este caso resulta por demás interesante, ya que se trataba de un trabajador de altísimo nivel en la compañía, y el Máximo Tribunal al interpretar el principio de irrenunciabilidad flexibiliza su aplicación, al menos atendiendo a la casuística, cuando se trate de este tipo de trabajadores, aceptando que el Juez, en determinadas circunstancias, puede proceder a una “flexibilización” del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales previsto en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo atendiendo o justificado en la equidad, sin embargo, considera debe ser realizada en cada caso en concreto, no debiendo aplicarse dicha premisa a todos los casos donde el trabajador ocupe un alto cargo, lo que implicaría una exclusión no prevista en la Ley, específicamente en el artículo 3 antes mencionado,

---

<sup>106</sup> Tribunal Supremo de Justicia. [Decisiones en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: 2007, Julio, 10].

en concordancia con el artículo 10 de la Ley Sustantiva del Trabajo, en cuanto al carácter de orden público de las normas laborales.

El Tribunal Superior cuya sentencia fue recurrida había considerado, en aplicación del artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, que el acuerdo entre las partes en el caso objeto de estudio, tenía especial connotación, susceptible de excepcionar el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y al efecto señaló que el actor desempeñaba para el momento de la finalización de la relación de trabajo el cargo de presidente, ocupando también cargos de dirección y de confianza- director, vice-presidente, lo que excluía la posibilidad de pensar en que el trabajador demandante no sabía lo que suscribía en ese momento o que lo hizo a causa de la presión impuesta por la empleadora, destacando que el trabajador fue quien dirigió la empresa por más de trece años, sabía el alcance de su comunicación aceptando lo calculado por los auditores externos, y estaba obligado a honrar su compromiso, debiendo darle cumplimiento de buena manera. Si bien no se trataba –en criterio del Juzgado Superior- de un documento con el carácter de cosa juzgada frente a las partes, pero no se podía ignorar que es una aceptación expresa sobre un determinado asunto laboral -monto de las prestaciones-que crea obligaciones entre las partes...”.

En este orden de ideas, sin trastocar la validez o no de la transacción o acuerdo suscrito por el demandante, la Sala consideró acertado el criterio de la sentencia recurrida en cuanto al análisis del carácter específico del trabajador demandante, es decir, tratándose del presidente de un grupo de empresas, quien poseía amplias facultades en la administración de las mismas así como pleno conocimiento en cuanto a su funcionamiento y situación, cargo éste que de conformidad con los alegatos del accionante, coincidía con el cargo de Presidente de las Compañías, es decir, que prestaba servicios en la gestión diaria de los negocios de las demandadas, así como en la participación de la administración de las mismas.

En este sentido, la Sala Social ratificó la sentencia del Tribunal Superior por resultar acertada la interpretación y aplicación que de los artículos denunciados efectuó el Juez de la recurrida ante la situación estudiada, situación que sin duda alguna, excepciona el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, sin menoscabo a éstos.

- g) Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 17 de abril de 2007. Caso: Aura Estela González contra Compañía

Anónima Electricidad del Centro (ELECENTRO).<sup>107</sup>

En el caso examinado por la Sala de Casación Social, la trabajadora habiendo cumplido con todos los requisitos que configuran el nacimiento del otorgamiento del beneficio de jubilación previsto en el contrato colectivo, pretendió a través de una misiva “renunciar” al beneficio previamente adquirido. Esta “renuncia” surgió de lo preceptuado en el artículo 3 del Reglamento de Jubilaciones, contenido en el anexo “G” de la convención colectiva vigente en la empresa, el cual expresamente preveía que en caso de acogerse al pago triple se excluía automáticamente el goce del beneficio de jubilación.

Al respecto, en criterio de la Sala, tal manifestación de voluntad -en este caso en particular- carecía de valor, pues, la empresa ELECENTRO concedió a la trabajadora el derecho de jubilación previa verificación del cumplimiento de los requisitos que le dan origen a éste, en consecuencia, al haberle sido otorgado a la ex trabajadora el mencionado derecho no podía, posteriormente, elegir una opción distinta y sustitutiva de la jubilación, y que significara una renuncia a ésta.

---

<sup>107</sup> Tribunal Supremo de Justicia. [Decisiones en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: 2007, Julio, 10].

De esta forma, habiéndose establecido que la escogencia realizada por la actora, no debió considerarse válida en virtud del principio de irrenunciabilidad, la Sala procedió a acordar la jubilación a la parte demandante en los términos establecidos en el contrato colectivo vigente al momento de la terminación de la relación de trabajo, con el pago de todas las pensiones causadas desde el momento de la terminación de la relación -debidamente indexadas- y las que se sigan causando durante la vida de la beneficiaria, así como el cumplimiento de los beneficios adicionales que acuerda el contrato colectivo a los jubilados de la empresa, debiéndose efectuar la respectiva compensación de la cantidad entregada a la ex trabajadora en exceso a lo legalmente establecido.

- h) Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 3 de mayo de 2007. Caso: Hilario José Carrión Villalba, contra C.V.G. ALUMINIOS DEL CARONÍ, S.A. (C.V.G. ALCASA).<sup>108</sup>

Al revisar nuevamente los extremos aplicables al principio de irrenunciabilidad la Sala en una nueva interpretación restrictiva señaló que las disposiciones que la ley establezca para favorecer o proteger los derechos laborales.

Dicho principio, explica el principio de irrenunciabilidad de vigencia absoluta durante la vida de la relación de trabajo (puesto que la finalidad protectora de las normas de derecho del trabajo resultaría inoperante en la práctica de no ser así), empero, una vez concluida la relación laboral, existe la posibilidad de transar respecto a los derechos y deberes que la terminación del contrato engendra o hace exigibles, porque si bien subsiste la finalidad protectora, ésta queda limitada a esos derechos y deberes.

---

<sup>108</sup> Tribunal Supremo de Justicia. [Decisiones en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: 2007, Julio, 10].

En ese momento, en criterio de la Sala Social ya no existe el peligro que se modifiquen las condiciones mínimas de trabajo establecidas por el legislador, además porque es precisamente el trabajador como parte económicamente débil el más interesado en poner término o en precaver un proceso judicial que puede resultar costoso, evitándose también por esa vía que el patrono se sustraiga del cumplimiento de alguna de sus obligaciones, por lo que puede interpretarse al menos en principio que la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, tal y como se ha señalado a lo largo de este trabajo, garantiza la protección extrema sobre los mínimos establecidos a favor del trabajador en el ordenamiento jurídico.

- i) Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 13 de junio de 2007. Caso: Mariela Thaís Ramírez Álvarez contra MEDITOTAL.<sup>109</sup>

Al estudiar nuevamente el artículo 101 de la Ley Orgánica del Trabajo, y la facultad del trabajador de retirarse justificadamente cuando considere y demuestre

---

<sup>109</sup> Tribunal Supremo de Justicia. [Decisiones en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: 2007, Julio, 10].

que le han sido modificadas peyorativamente sus condiciones de trabajo, la Sala señaló si la demandante tuvo conocimiento de la desmejora en el porcentaje de las comisiones que devengaba el 14 de mayo del año 2002, para el momento en que se retiró de la empresa dando por terminada la relación laboral, 10 de julio del mismo año, ya había transcurrido íntegramente el lapso previsto en el artículo 101 de la Ley Orgánica del Trabajo para alegar como causa justificada de la finalización del contrato de trabajo y la desmejora en sus comisiones, motivo por el cual el retiro no puede considerarse justificado.

Adicionalmente, estableció la Sala de Casación Social que al haber estado presente el ius variando en el contrato de trabajo que vinculó a las partes, es decir, el hecho cierto de que las comisiones eran variables y ajustables en función de las metas propuestas, la modificación de los porcentajes para el cálculo de dichas comisiones fue aceptada por la demandante desde el inicio de la relación laboral, además de que la causa que según la actora justificaba su retiro de la empresa fue alegada como causa de terminación de la relación laboral después de haber transcurrido íntegramente el lapso establecido para ello en el artículo 101 de la Ley Orgánica del

---

Trabajo; motivo por el cual el retiro de Mariela Ramírez de Meditotal C.A., debía tenerse como injustificado.

- j) Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 31 de julio de 2006. Caso: Lisandro Antonio García Armas contra Compañía Anónima de Administración y Fomento Eléctrico (C.A.D.A.F.E.).<sup>110</sup>

Al estudiar la naturaleza de la convención colectiva la Sala de Casación Social interpreta que en aquellos caso en que la misma vaya más allá de la complementación o franca suplementación del ordenamiento legal, las alteraciones que introduzcan serán válidas si la resultante es, según el cotejo efectuado respecto de cada institución, más favorable, aun cuando algún aspecto de ese nuevo producto institucional sea dentro una percepción aislada menos beneficioso, doctrina denominada del equilibrio interno del convenio.

---

<sup>110</sup> Tribunal Supremo de Justicia. [Decisiones en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: 2007, Julio, 10].

Sin embargo, si dentro de la convención colectiva es desmejorada una norma fundamental dentro del cúmulo normativo de superior rango (la Ley) para la construcción de las normas convencionales, inmediatamente la sanción sería la de tener como ineficaz la correspondiente cláusula contractual. Es decir, si alguna disposición de la Convención Colectiva no realiza con mayor plenitud el objetivo perseguido por la norma imperativa, debe tenerse entonces como ineficaz dicha norma convencional, aplicándose por consiguiente lo establecido en la Ley, aun y cuando la convención colectiva contenga condiciones cuantitativas más superiores.

Ahora bien, la determinación en que a una situación concreta debe aplicarse una norma con preferencia a otra, por ser aquella más ventajosa para el trabajador, no enerva la validez, ni afecta la vigencia de esta. En suma, no la deroga; tan solo señala que esta norma no se aplica a este caso concreto sino aquella, pero que conserva su vigencia y validez para cualesquiera otros casos en los que no colisiona con otras normas, o en su aplicación específica, puede resultar, a su vez, más favorable, lo que en nuestro criterio viola la teoría del conglobamento establecida 59 de la Ley Orgánica del Trabajo el cual señala que la en caso de conflicto de normas se aplicará en su integridad la más favorable al trabajador, por lo que no puede aceptarse un

---

cotejo de cláusula a cláusula contra norma legal a norma legal. En todo caso dicho cotejo sólo puede realizarse para verificar o constatar que las cláusulas de la convención colectiva no vulneran los derechos mínimos indisponibles del trabajador.

De todo lo anterior, se evidencia que el Tribunal Supremo de Justicia interpreta de forma restringida el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores cuando se trata de trabajadores individualmente considerados. Sin embargo, establece dos excepciones:

- (i) Cuando se trata de trabajadores de alto nivel (trabajadores de dirección) dado el carácter específico de este tipo de trabajadores, el poder negocial que tienen frente a su patrono y el conocimiento de las particularidades de la empresa y,
- (ii) Cuando existe un pacto expreso al inicio de la relación de trabajo (aún en sede individual) de establecer en el contrato (individual) el *ius variandi*, caso en el cual el trabajador que ha reconocido tal circunstancia no podrá invocar luego la desmejora de las condiciones de trabajo como causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

Por último, puede señalarse *prima facie* que nuestro máximo tribunal no desconoce la posibilidad de flexibilizar el principio de irrenunciabilidad por la vía de la negociación de la convención colectiva dada la condición de equiparación del poder negocial sindicato-patrono, sin embargo en nuestro criterio es muy importante que se respeten los mínimos legales establecidos en las normas imperativas que rigen el trabajo como hecho social so pena que la norma convencional sea declarada nula o ineficaz.

## CONCLUSIONES

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del Derecho del Trabajo, el cual al ser interpretado con el principio protector y sus derivaciones, puede concluirse que ambos principios tienden a equilibrar la desigualdad inmanente en las relaciones de trabajo. Ambos principios, pretenden equilibrar la correlación de fuerzas que existen entre el trabajador individualmente considerado y el patrono, las cuales en condiciones normales colocan al empleador en situación de supremacía frente al trabajador.

Para poder determinar cuáles derechos pueden renunciarse, es necesario acudir, en cada caso, a la distinción entre aquellos derechos que se fundamentan en una norma que integra el orden público laboral, y aquellos otros en que la causa de los mismos es un negocio individual o colectivo y en la medida en que supere los

parámetros del referido orden público laboral. La determinación de cuándo la ley integra ese orden público y, por tanto, cuándo el derecho que de ella surge es irrenunciable, se infiere de la norma misma o emerge de su *ratio*, por la cual el sentido de protección conferida por el legislador quedaría, en este supuesto, sin efecto si la cuestión pudiera ser motivo de negociación liberatoria.

Al asumir una postura flexible de interpretación del principio de irrenunciabilidad resulta claro que el principio este principio está consagrado para tutelar al trabajador individualmente considerado y no a las organizaciones sindicales u otras instancias de representación colectiva de los trabajadores, como sería el caso de las coaliciones o grupos de trabajadores por lo que, en síntesis, el principio de irrenunciabilidad tutela los intereses de los trabajadores individualmente considerados por virtud de la merma que sufre la autonomía de la voluntad de las partes en el ámbito del contrato –individual- de trabajo.

Por esta razón es posible asumir que si bien a nivel individual, prevalece la interpretación restrictiva del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, este panorama cambia y se flexibiliza en sede colectiva, por lo que los sujetos del derecho colectivo del trabajo estarán legitimados para disponer de

aquellos derechos consagrados en normas producto de la autonomía colectiva de la voluntad, con obvio respeto de las normas de origen étático y carácter imperativo y de aquellas que pudieren derivar de la autonomía privada e individual de la voluntad.

Con independencia de la posición que se asuma, es innegable que el sindicato hoy en día participa en las grandes decisiones de la empresa, y actúa como un contrapoder del empresario, en virtud de la representación que ejerce de la voluntad de los trabajadores afiliados y no afiliados, constituyéndose en una contraparte del patrono en igualdad de condiciones pero con instrumentos de presión social y política que desequilibran en muchos casos esa balanza a su favor, por lo que el empresario y el gobierno prefieren negociar la toma de decisiones trascendentales y aliarse con el sindicato, antes que enfrentarse a un conflicto colectivo o a una huelga.

Al tener el sindicato o los trabajadores coaligados tal poder frente al patrono, el poder de negociación con éste se equipara y supera exponencialmente, como resultado de la autonomía colectiva de la voluntad, el poder de negociación del trabajador individualmente considerado, por lo que sin duda alguna cualquier revisión a la baja de las condiciones de trabajo en la negociación de la convención colectiva, goza de la legitimidad que le otorga la fuerza de la representación que ejerce el

sindicato o las coaliciones de trabajadores, por lo que puede afirmarse que en el caso de las organizaciones sindicales no debe prevalecer la aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores sino el principio de autonomía colectiva de la voluntad.

La flexibilidad de la negociación colectiva permite una adaptación de las condiciones negociadas a las cambiantes circunstancias económicas, mientras que, por le contrario, pudiera ser impensable modificar una ley, lo que tendrá un doble efecto positivo, ya que los sindicatos, por una parte, pueden permitirse hacer ciertas concesiones en la negociación colectiva en épocas de recesión, siendo conscientes de que cuando la demanda de trabajo se incremente, podrían nuevamente presionar para recobrar su situación anterior y, por supuesto, el que las condiciones de trabajo negociadas colectivamente sean más flexibles hace que sea más fácil para los sindicatos obtener mejoras que a través de la legislación. En estos términos la cláusula del convenio colectivo se incorpora al contrato individual de forma provisional y condicionada, mientras dure el convenio colectivo, no después.

En este escenario, los sujetos colectivos del Derecho del Trabajo estarán legitimados para disponer de aquellos derechos consagrados en normas producto de la

autonomía de la voluntad colectiva, con obvio respeto de los mínimos establecidos en las normas de carácter imperativo.

Nada impide que lo que las partes hayan acordado, las mismas partes lo deshagan. Debe señalarse además que en el caso de un sujeto autónomo colectivo desaparece la presunción del vicio del consentimiento porque se considera que la voluntad gremial no está sometida o condicionada a ese estado de subordinación jurídica que condiciona la voluntad individual.

El reto fundamental de los sindicatos en la nueva realidad que regula el Derecho del Trabajo, caracterizada por severas crisis económicas, desempleo e informalidad, es averiguar cuáles son sus puntos débiles y qué es lo que está en sus manos para mejorar los contenidos de la negociación colectiva. Los sindicatos deben establecer una estrategia que incluya una serie de puntos ineludibles: cuáles son los temas prioritarios para los trabajadores, mayor seguridad social, políticas de formación profesional, acceso a planes sociales de vivienda, mayor salario y analizar si son compatibles con los intereses de la empresa de forma realista para que la misma pueda subsistir como fuente generadora de empleo, establecer a qué nivel se quiere negociar y definir posiciones; para conseguirlo, se debe estudiar, asimismo,

cómo adquirir una mejor representación.

La negociación in peius prevista en nuestro ordenamiento jurídico encuentra dos limitaciones. En primer lugar las normas imperativas de fuente ética y que fungen como suelo normativo insoslayable por el ejercicio de la autonomía de la voluntad y, por el otro lado, las normas de favor producto del ejercicio de la autonomía de la voluntad, intangibles al acuerdo colectivo in peius por virtud del principio de conservación de la condición laboral más beneficiosa.

De acuerdo a la doctrina de nuestro más alto Tribunal, se evidencia que el Tribunal Supremo de Justicia interpreta de forma restringida el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores cuando se trata de trabajadores individualmente considerados. Sin embargo, establece al menos tímidamente dos excepciones:

- (i) Cuando se trata de trabajadores de alto nivel (trabajadores de dirección) dado el carácter específico de este tipo de trabajadores, el poder negocial que tienen frente a su patrono y el conocimiento de las particularidades de la empresa y,

- (ii) Cuando existe un pacto expreso (aún en sede individual) de establecer en el contrato (individual) de trabajo el *ius variandi*, caso en el cual el trabajador que ha reconocido tal circunstancia no podrá invocar luego la desmejora de las condiciones de trabajo como causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

Por último, puede señalarse que *prima facie* nuestro máximo tribunal no desconoce la posibilidad de flexibilizar el principio de irrenunciabilidad por la vía de la negociación de la convención colectiva dada la condición de equiparación del poder negocial sindicato-patrono, sin embargo en nuestro criterio es muy importante que se respeten los mínimos legales establecidos en las normas imperativas que rigen el trabajo como hecho social so pena que la norma convencional sea declarada nula o ineficaz.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfonso, R. (2000). *Nueva didáctica del derecho del trabajo* (11° ed.). Caracas: Melvin.
- Alonso, M. (1973). *Introducción al derecho del trabajo* (3° ed). Revista de Derecho Privado. Madrid.
- Arria, A. (1987). *Contratación Colectiva* (vol. 1). Caracas: Ceta Editora C.A.
- Barassi, L. (1953). *Tratado de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Editorial Alfa.
- Bronstein, A. (1989). *La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General*. Ginebra. En UCLA. 1991. Un estudio internacional. Barquisimeto.
- Bronstein, A. (2005). *Retos actuales del derecho del trabajo*. En Revista del Derecho del Trabajo (N° 1). Barquisimeto: Universitas.
- Cabanellas, G. (2001). *Compendio de derecho laboral* (4°ed.).Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Caamaño, E. (2005). *Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*. Revista de Derecho (Vol. XVIII). Chile.

- Caamaño, E. (2004-2005). *La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo*. Revista Laboral Chilena (Nos. 132-133). Chile.
- Caamaño, E. (1999). *Las contrataciones atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial*. En Revista de Derecho, (Vol. 10). Valdivia: Universidad Austral de Chile.
- Caamaño, E. (2003). *El contrato de trabajo a tiempo parcial en la actual normativa laboral*. En Revista de Derecho (Vol. XXIV). Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Caldera, R. *Nueva ley de trabajo de Venezuela* (1991). Derecho laboral, enero-marzo Montevideo.
- Carballo, C. (2000). *Derecho laboral venezolano. Ensayos*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Carballo, C. (2003). *Aproximación crítica a la doctrina del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas: Ediciones UCAB.
- Congreso de la República (1997). *Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo*. Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario del 19 de junio de 1997. Imprenta Nacional. Caracas.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* (1999). Gaceta Oficial N° 5453 del 24 de marzo de 2000. Imprenta Nacional Caracas 2.000.
- De Buen, C.(2006). *El derecho de qué trabajo*. En Revista de Derecho del Trabajo (N°2). Edición enero/diciembre 2006. Barquisimeto: Universitas.
- De la Villa, L. (1970). *El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales*. Revista de Política Social (N° 85). Madrid.

- Del Rey, S.; Gala, C. *Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia*. [Artículo en línea] Disponible: [\[www.ceveal.com/autonomos.htm\]](http://www.ceveal.com/autonomos.htm). Consulta: junio, 2007, 23].
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. (8va ed.). México: Pearson.
- Deveali. M. (1948). *Lineamientos del derecho del trabajo*. Buenos Aires: TEA.
- Ermida, O., y Hernández O. (2002). *Crítica de la Subordinación. (Parte I)*. En Revista Laboral. Chile.
- Ermida, Oscar. (2006). *Derechos Humanos Laborales en el Derecho Positivo Uruguayo* [Artículo en línea]. Disponible: [http://www.oit.pe/portal/documentos/dt\\_205.pdf](http://www.oit.pe/portal/documentos/dt_205.pdf). [Consulta: 2007, Junio 26].
- Ferreira, T. *La gestión empresarial es posible sin flexibilidad laboral*. [Artículo en línea]. Disponible: <http://www.ciu.com.uy/informe/flexibilidad.html>. [Consulta: 2003, Enero, 4].
- Ferreira, T. (1988). *La autonomía colectiva y la irrenunciabilidad en el Derecho del Trabajo*. Trabajo y Seguridad Social (N° 6) Buenos Aires: Fundación Cultura Universitaria
- Ferro, V. (1998) *Los principios generales del derecho y los principios particulares del derecho laboral*. Revista de Derecho. (N° 42). Universidad Católica del Perú.
- García, M. (1960). *Teoría general del derecho del trabajo* (Tomo I). Barcelona: Bosh.

- Gernigon, B., Odero, A., y Guido H. (2000). *Principios de la OIT sobre la negociación colectiva*. [Artículo en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/download/pdf/gernigon>. [Consulta: 2000, Marzo, 12].
- Guisado, H. Derecho del trabajo (1999). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad Social* (3° ed.). Buenos Aires: Astrea.
- Jáuregui, R.; Moltó, J.; González, F. (2004) *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Krotoschin, E. (1993). *Manual de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Martín, A. El discreto retorno del arrendamiento de servicios (1990). *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*. Estudios ofrecidos por los catedráticos del derecho del trabajo al profesor Manuel Alonso Olea. Madrid.
- Montero, O. (2001). *Transformaciones en el trabajo, Derecho del Trabajo e investigación interdisciplinaria*, [Artículo en línea]. Disponible: [http://www.rau.edu.uy/universidad/inst\\_derecho\\_del\\_trabajo/montero.pdf](http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/montero.pdf). [Consulta: 2007, Junio, 27].
- Montoya, A. (1998). *Derecho del Trabajo* (19° ed.). Madrid: Tecnos, S.A.
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, 1919-1984*. Con suplementos 1919-1998. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Ojeda, A. (1995). *Derecho sindical*. (7° ed.). Madrid: Tecnos, S.A.
- Palomeque, M.; Álvarez, M. (2001). *Derecho del Trabajo* (9na ed.). Madrid: Centro de estudios Ramón Areces, S.A.

- Plá, A. (1978). *Los Principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Plá, A. La revisión del convenio para disminuir los beneficios (1993). *La negociación colectiva en América Latina*. Madrid: Trotta, Instituto Europeo de Relaciones Industriales.
- Racciati, O. *Las transformaciones en el mundo del trabajo y en el derecho laboral*. [Artículo en línea]. Disponible: [\[www.rau.edu.uy/universidad/inst\\_derecho\\_del\\_trabajo/Octavio.pdf, p.2. Consulta: Abril, 2007, 30\]](http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/Octavio.pdf)
- Ramírez, L. Relación de negociación. *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social* (1999). Buenos Aires: Astrea.
- Raso, J. *Las transformaciones del trabajo*. [Artículo en línea]. Disponible: [http://www.rau.edu.uy/universidad/inst\\_derecho\\_del\\_trabajo/raso.pdf](http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/raso.pdf). [Consulta: 2007, Junio, 27].
- Raso, J. (1988). El principio de irrenunciabilidad y la negociación colectiva. *Veintitrés estudios sobre convenios colectivos*. Montevideo: F.C.U.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*. Gaceta Oficial N° 5.292 Extraordinario del 25 de enero de 1999. Imprenta Nacional. Caracas 1999.
- Riquelme, V. *El tiempo de trabajo*. Temas laborales (N° 11), Dirección del trabajo. [Artículo en línea]. Disponible: [www.dt.cl](http://www.dt.cl) [ Consulta: Mayo, 2007, 1°].
- Rivero, J. La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo (2000). *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*. Madrid: Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
- Rodríguez, J. Derecho del trabajo (1999). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad Social* (3° ed.). Buenos Aires: Astrea. p. 446

- Rodríguez-Piñero, M. Prólogo (2000). *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo* Madrid: Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
- Salcedo, C. (2000). La irrenunciabilidad de los derechos en materia laboral. [Artículo en línea]. Disponible: [www.copardom.org.do/derechoslaborales.html](http://www.copardom.org.do/derechoslaborales.html). [Consulta: 2003, Junio, 28]
- Sagardoy, J. (1989). *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo*. Madrid: Acarl
- Sánchez-Rodas, C. (2002). *El concepto de trabajador por cuenta ajena en el derecho español y comunitario*. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. (Nº 37). España.
- Tribunal Supremo de Justicia. [Decisiones en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: 2007, Julio, 12].
- Ugarte, J. (2004). *El nuevo derecho del trabajo*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Villasmil, H. (1995). *Apuntamientos de derecho colectivo del trabajo: negociaciones y conflictos*. Caracas: Paredes editores.
- Villasmil, H. (2003). *Fundamentos de derecho sindical venezolano*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Walter, F. (2003). *Derecho de las relaciones laborales*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Yáñez, S.; Medel, J. y Díaz, X. La relación laboral normal: ¿desarticulación o modificación? (2001). *El Trabajo en Chile: aportes desde la investigación*. [Artículo en línea]. Disponible: [www.cem.cl](http://www.cem.cl) [Consulta: Mayo, 2007, 1º].