

Notas Bibliográficas

Ricardo González Rincón

Antonio Espinoza Prieto. **Los Derechos Laborales regulados por la Constitución Bolivariana de Venezuela**. Editorial Buchivacoa, C.A., Caracas, 2000.

EL autor fue un decidido y atento impulsor de varias propuestas sobre los derechos laborales a ser recogidos en la Constitución del 99, casi todas aprobadas por la Asamblea Nacional Constituyente, por lo cual es válida la afirmación que el articulado del 87 al 97, con los cambios que aprobó dicho Cuerpo-algunos justificados, otros no-proviene de la propia Constitución del 61 y de LABOR -Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas-, presidida por AEP.

Como producto de su preocupación intelectual, de su dedicación al Derecho del Trabajo y especialmente de la defensa doctrinaria de sus principios

fundamentales, con lucidez y dominio de la disciplina jurídica, Espinoza Prieto publica esa obra que es primigenia, en la cual incluye el texto de los derechos laborales contenidos en la Constitución y las propuestas que formularon LABOR y el Presidente de la República en su proyecto, como también enfoca todo el conjunto de principios rectores que informan el Derecho del Trabajo y, finalmente, otros escritores y una amplia bibliografía.

Sin duda, este texto será de una gran utilidad para la interpretación y aplicación de dichas normas constitucionales y su divulgación en los sectores laborales del país.

Fernando Villasmil Briceño, **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo**. 2ª Ed. Librería Europa Costa Verde, C.A., Maracaibo, 2000.

Esta es la segunda edición de los **Comentarios...** que con tanto acierto hiciera el autor a raíz de la aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo en 1990. La obra, como es lógico aparece actualizada con las normas del Regla-

mento de dicha ley y de la Constitución de 1999.

Como hemos destacado en otra oportunidad, aún cuando con frecuencia se demerita el estudio exegético de las normas contraponiéndolo con el

sistemático y otras técnicas interpretativas, creemos que no siempre se está en lo cierto en tal posición pues tanto en uno como en otro caso, se dan aciertos y valoraciones distintas. Queremos destacar que, por ejemplo, una excelente obra como la inicial de Rafael J. Alfonso Guzmán – **Estudio Analítico de la Ley del Trabajo venezolana**- fue exegética e igualmente ésta de FVB que aborda el articulado completo de la LOT en dos tomos.

La opinión vertida la respaldamos con el siguiente criterio: En lo funda-

mental, muchas veces nos encontramos con mayor capacidad analítica y profundidad en los **Comentarios...**del autor que en manuales o estudios monográficos –nacionales o extranjeros- que apenas esbozan o transcriben literalmente una que otra disposición, omiten o silencian la diversidad de aspectos y situaciones que aparecen en aquéllas o sin ningún rubor eluden los puntos escabrosos y polémicos, lo cual no sucede en la obra que comentamos, valiosa por lo variado en el análisis de la norma y en el despeje de hechos y situaciones.

Colectivo de Autores del Escritorio Tinoco, Travieso, Planchard & Núñez. Comentarios a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Vadell Hermanos Editores. Valencia, 2000.

La obra es una iniciativa de un colectivo de juristas integrantes de un escritorio de la capital que le dan continuidad a la iniciativa reciente entre nosotros de acometer el estudio interdisciplinario de diversos temas de actualidad. En este caso, se trata de seis importantes aspectos de la Carta Fundamental del 99, uno de ellos -y el que motiva este comentario- **Las normas laborales en la Constitución** -cuya autora es María Carolina Torres Seoane.

En dicho enfoque, preliminarmente se advierte que, por lo menos, ocho artículos reproducen dispositivos laborales consagrados en la Carta del 61 (derecho al trabajo y libertad de trabajo, derecho al descanso semanal y vacaciones remuneradas, protección

del salario, estabilidad y prestaciones sociales, protección del trabajo por el Estado, responsabilidad de intermediarios y contratistas, protección de la libertad sindical, contratación colectiva y derecho de huelga, irrenunciabilidad de derechos, agregamos), como también otras normas provenientes de la LOT y de su reglamento, como ser el deber del patrono de garantizar condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, principios de primacía de la realidad, de favor, *in dubio pro operario* y la protección del trabajo de los menores y adolescentes.

En una segunda parte, sucesivamente la autora aborda con interesantes observaciones –las cuales en su mayor parte compartimos-, la si-

tuación laboral de los trabajadores no dependientes, los principios del Derecho del Trabajo y la previsión constitucional en cuanto a la aprobación de un nuevo régimen procesal laboral. Y aún cuando la finalidad de estas **Notas** es reseñar cada obra con fines divulgativos, sin embargo, nos resulta ineludible formular breves comentarios sobre algunos comentarios de la autora, en el siguiente orden: 1. **Aplicación del Derecho Laboral a los trabajadores no dependientes:** De acuerdo con MCTS, ¿cuál es el alcance de dicha protección? ¿Quiénes serían responsables de los eventuales derechos de los trabajadores autónomos o "cuentapropistas"? ¿Cómo conciliar dicho dispositivo con la definición de trabajador que usualmente utiliza la legislación laboral como sujeto que labora para otro en situación de subordinación? 2. **Jornada de trabajo:** Aún cuando es cierto que la nueva Constitución ha debido establecer con claridad las excepciones a la duración máxima de la jornada de trabajo al igual que la del 61, cabe observar que tanto los supuestos de ampliación como de reducción de aquélla, previstos o susceptibles de serlo, son válidos no sólo por constituir necesidades concretas en las relaciones laborales, sino por el propio mandato de la disposición transitoria cuarta, numeral 3, que contempla la aprobación de un nuevo régimen legal sobre dicho instituto.

En cuanto a la voluntariedad del trabajo en horas extras que proclama el constituyente de manera errada e impropia, una necesaria interpreta-

ción del precepto, jurídicamente debe llevar a la siguiente conclusión: En principio, tanto el trabajo en la jornada ordinaria y también en horas extraordinarias, es voluntario, dado que, desde una perspectiva formalista -estrictamente jurídica y no social-, la prestación del servicio, como objeto del contrato de trabajo, debe ser voluntaria, salvo los efectos que en materia de responsabilidad pueda originar la ruptura intempestiva, injustificada o "abusiva" del vínculo por parte del trabajador. Por ello, sigue siendo válido el punto de vista de la doctrina en cuanto que la obligación de éste -en determinados supuestos excepcionales- de prestar el servicio en horas extraordinarias, es una cláusula implícita en el contrato de trabajo, constituyendo falta laboral y hasta delito la negativa injustificada del laborante a trabajar horas extras cuando sea requerido a ello por un justo motivo. 5. **Salario:** Creemos que la inembargabilidad del salario no es ni puede ser absoluta. Primero, porque de acogerse literalmente tal prohibición constitucional, se violaría otro derecho fundamental que es el de propiedad que le corresponde a cualquier acreedor, cuyo principio se refleja en la regla de que los bienes del deudor son prenda común de los acreedores. Segundo, por las consecuencias negativas que se producirían para los deudores -en el caso trabajadores- en cuanto al acceso al crédito por la falta de la única garantía que LIMITADAMENTE pueden dar, su remuneración; y tercero, porque en todo caso se debe tener presente que al final del artículo 91 cons-

titucional se indica que las previsiones de dicho artículo -y no sólo la obligación alimentara- se aplicarán de conformidad con la ley. 6. **Estabilidad laboral:** En absoluto acuerdo con la autora del trabajo comentado: la Constitución del 99 prohíbe el despido injustificado, es decir, consagra la llamada estabilidad absoluta; pero se debe advertir que no sólo es justificada la cesación del trabajador por causas disciplinarias, sino también por la ocurrencia de otras ajenas a la voluntad de las partes. 7. **Simulación laboral:** Por supuesto, de acuerdo con el comentario positivo que hace la autora y también -hasta cierto punto- con la crítica. El texto original de dispositivo constituyó un modesto aporte del autor de estas notas recogido y presentado por LABOR a la constituyente; no fue previsto para integrar un solo precepto con el referido a

la responsabilidad de contratistas e intermediarios consignado en el mismo artículo; igualmente se impusieron ciertos cambios que en verdad no desvirtuaron la justificación de dicha norma. El texto propuesto fue el siguiente: **"LA LEY ESTABLECERÁ LA RESPONSABILIDAD ESPECIAL Y CONCURRENTE QUE CORRESPONDA A LOS EMPLEADORES EN GENERAL EN CASOS DE SIMULACIÓN O FRAUDE CON EL PROPÓSITO DE DESCONOCER, DESVIRTUAR U OBSTACULIZAR LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL, AUN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA CONSENTIDO O TOLERADO DICHS ACTOS"**. El texto en negritas fue eliminado en definitiva en el proceso de aprobación de la Constitución Bolivariana.

OIT. **Derecho Sindical.** Ginebra, 1995.

De la mayor actualidad resulta para nuestro país esta publicación de la OIT en materia de Derecho Sindical. Se trata de una compilación de normas y procedimientos aprobados por la Organización que refleja su firme posición de siempre en cuanto la lucha por el respeto de la libertad sindical en el mundo, que es "una de las principales salvaguardias de la paz y la justicia social".

En dicha obra, figuran los textos constitucionales de la OIT relativos a la libertad sindical y a la negociación

colectiva (Constitución y Declaración de Filadelfia); los convenios y recomendaciones sobre las referidas materias, entre ellos el 87 (1948), el 98 (1949) y el 151 (1978), los dos primeros ratificados por Venezuela y no así el tercero; otros convenios y recomendaciones en materia de derechos sindicales y relaciones de trabajo, las normas sobre procedimientos de la OIT para la protección de los derechos sindicales; las resoluciones sobre la independencia del movimiento sindi-

cal y sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, etc.

Cabe señalar que dichos instrumentos deben ser divulgados en razón de que la libertad sindical constituye un Derecho Humano fundamental contenido en las más importantes declaraciones de derecho cuya jerarquía y justificación no pueden ser desconocidas por el hecho de que en el mundo se produzcan violaciones de distinta procedencia, entre ellas de las propias organizaciones sindicales. Y ante los injustificados e inexplicables ataques que se le hacen a la Organización, debemos recalcar que no solo es la organización más antigua del sistema de Naciones Unidas (ONU) desde 1919, sino también que en más de ochenta años ha realizado una vasta labor no sólo en cuanto a la protección del trabajo en el mundo y específicamente de la libertad sindical, sino que su obra

se ha extendido a la lucha contra las dictaduras, el *apartheid*, el trabajo forzado; la protección de los menores, trabajadores agrícolas, petroleros, públicos, educadores, oficinistas, etc.; expansión y consolidación de la Seguridad Social, previsión de riesgos en el trabajo, condiciones de trabajo, etc.

Por último, es importante destacar que desde hacen varios años, la OIT ha sometido a estudio los cambios que requieren su más importante función normativa: La aprobación de convenios y recomendaciones en el vasto ámbito del trabajo y la seguridad social de aplicación mundial. Especialmente, en el cuarto punto de la reunión del Consejo de Administración celebrado en el pasado mes de Noviembre en Ginebra, se trató de las **Posibles mejoras en las actividades relacionadas con las normas de la OIT.**