

Notas Bibliográficas

Ricardo González Rincón

Organización Internacional del Trabajo (OIT), **Su Voz en el Trabajo**, Ginebra, 2000.

En 1998, la OIT aprobó una Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento que, por su trascendencia en el mundo de hoy, ha sido comparada con el acto fundacional de la Organización en 1919 y la Declaración de Filadelfia en 1944.

Quizás lo más relevante no sea en sí el contenido de la Declaración -la ratificación de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente; que el crecimiento económico es esencial pero no suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas; que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia; que con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado esenciales al asegurar a

los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades, una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como de desarrollar plenamente su potencial humano; que la OIT, como organización internacional, goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales; y por último, que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal- y asimismo, la afirmación de que los Estados miembros, aún cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales, "tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad de buena fe y de conformidad con la Constitución", derechos esenciales como la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de

trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Lo más relevante -puntualizamos- es que la OIT, como un anexo de la Declaración, aprobó un vasto plan para la promoción de la Declaración, cuyo objetivo es “Contribuir a identificar los ámbitos en que la asistencia de la Organización, por medio de sus actividades de cooperación técnica, pueda resultar útil a sus miembros con el fin de ayudarlos a hacer efectivos esos principios y derechos fundamentales”.

A tal efecto, en el seguimiento de la Declaración, la OIT ha puesto en marcha un plan en procura de la ratificación de los convenios referidos a los cuatro puntos indicados y la elaboración de un Informe Global que establezca la situación a nivel mundial con respecto a dichos derechos fundamentales.

El primer informe que reseñamos, correspondiente a este año y de casi 100 páginas, es el referido a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva reconocidos por 175 Estados miembros y a los cuales se contraen los convenios 87 y 98 y algunos otros, en cuyo Informe se analizan las violaciones y restricciones a la libertad sindical en el mundo –incluido el derecho de huelga-, y el impacto de la llamada mundialización, documento que como lo destaca Juan Somavia, Director General de la OIT, “constituye la primera síntesis de este tipo que hasta la fecha ha realizado la OIT y en el cual se presenta una gran cantidad

de pruebas obtenidas a partir de miles de casos que se han tratado de forma individual siguiendo los procedimientos de control de la OIT”.

Es importante poner de relieve que en el extenso informe se destacan las tres prioridades de la OIT en este punto: “Procurar que todos los trabajadores y los empleadores puedan constituir un sindicato y afiliarse al que hayan elegido sin temer represalias e intimidaciones; fomentar una actitud constructiva y abierta de las empresas privadas y de los empleadores públicos ante la representación libremente elegida de los trabajadores y el establecimiento de métodos convenidos de negociación y formas complementarias de cooperación sobre las condiciones de trabajo; y promover el reconocimiento por las autoridades públicas del principio de que una buena gobernación del mercado de trabajo, basada en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, puede contribuir poderosamente a un desarrollo económico, político y social estable en el contexto de la integración económica internacional, la ampliación de la democracia y la lucha contra la pobreza (p. 9).

Una pregunta y una observación sobre tan importante Informe Global: La primera: ¿Qué se hace para evaluar la vigencia de los referidos principios en nuestro país y divulgar la programación de la OIT en defensa de tan fundamental derecho como es la libertad sindical? Y la segunda: Venezuela aparece sindicada en varias partes del Informe como país que viola la libertad sindical (ver páginas 34, 35 y 50).

Antonio Espinoza Prieto, **Despido Indirecto y Efectos Patrimoniales del Retiro**, Editorial Buchivacoa, C.A., Caracas, 2000.

El autor es uno de los más calificados laboristas venezolanos, de dilatada actuación en la vida política y social y de sólida formación no sólo como jurista sino en la dimensión más universal de humanista. A él se debe la más importante obra que se ha publicado en Venezuela sobre la estabilidad laboral; fue el redactor del Proyecto de Ley de Estabilidad Laboral posteriormente sustituido por la derogada Ley Contra Despidos Injustificados y asimismo, asumió el reto nada fácil de demandar la nulidad de la reforma laboral de 1997, sobre la cual ni la antigua Corte Suprema de Justicia ni el actual Tribunal Supremo de Justicia se han pronunciado, ciertamente excusable en este último caso en vista de los cambios producidos en el ámbito laboral en la Constitución de 1999.

La obra que comentamos constituye una afirmación de lo que expresamos al comienzo. Con profundidad en el planteamiento jurídico y en la utilización de todo un arsenal argumental-filosófico, semántico, social, político-, AEP actualiza el debate sobre los derechos del trabajador retirado justificadamente, es decir, como lo advierte en el capítulo introductorio sobre la ubicación real del problema, si el retiro justificado, de manera especial en el caso del denominado despido indirecto, estaba (está, aclaramos) o no protegido por la ley y si el trabajador que se veía obligado (u opta-

ba, en todo caso, agregamos), a retirarse justificadamente del trabajo, tenía derecho a acudir a la Comisión Tripartita (antes) o ante el Tribunal del Trabajo (hoy) a solicitar el reenganche (o la calificación del despido llamado indirecto).

En síntesis, el autor resume su posición en cuanto a la equiparación absoluta de los efectos tanto del despido directo como del indirecto, así: "El despido indirecto es una modalidad de despido, implica una manifestación tácita, pero real, del patrono de dar por concluido el contrato de trabajo por lo cual no es correcto, por vía de interpretación, crear diferencias entre el despido directo y el indirecto y con ello negar que los efectos de ambos sean los mismos"; y, por último, que "La verdadera naturaleza del despido indirecto se ubica en el contexto de la teoría general de la novación del contrato de trabajo, como lo desarrolla la teoría del despido modificatorio", cuyo análisis realiza con verdadera exhaustividad jurídica.

Además de la jurisprudencia sobre el tema y la referencia previa a la doctrina de autores extranjeros, el autor no sólo se limita a transcribir las opiniones de dieciséis laboristas venezolanos que han abordado tan importante y polémico instituto jurídico laboral, sino que entra en el debate argumental, de sobrada actualidad si se tiene presente que cierta jurisprudencia ha reasumido la posición de des-

cartar el llamado despido indirecto como despido injustificado, vedando en consecuencia la opción del trabaja-

dor de solicitar su calificación por ante los tribunales del trabajo.

César Augusto Carballo Mena, **Derecho Laboral Venezolano**, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 2000.

Bajo el subtítulo de Ensayos, el autor, quien califica como destacado jurista en nuestra disciplina con importante labor como docente, investigador y funcionario –fue consultor jurídico y Director General del Ministerio del Trabajo en un período en que dicho despacho sufrió una importante transformación y readquirió su prestigio de épocas pasadas-, compila diez trabajos sobre la disciplina, todos ellos constitutivos de valiosos aportes a la doctrina jurídico laboral en nuestro país, lamentablemente en perenne formación: Globalización y Derecho del Trabajo; Principio de conservación de la condición laboral más favorable; acoso sexual; la relación individual de trabajo en el Reglamento de la Ley Or-

gánica del Trabajo; régimen de las empresas de trabajo temporal; prácticas simulatorias, sustitución patronal y reorganización administrativa en el sector público; negociación colectiva; reforma *in peius* de la convención colectiva de trabajo, arbitraje laboral.

Pero no sólo destacamos el valor conceptual de dichos ensayos, la claridad, dominio técnico y el orden expositivo de CACM, sino también el hecho en sí de su publicación, dada la circunstancia de ser la labor “ensayística” o monográfica –sentencias-, determinante en la elaboración de la doctrina jurídica venezolana, sin excluir y en un grado predominante, la jurídico laboral.

Mario E. Ackerman y otros, **Evolución del Pensamiento Juslaboralista; Estudios en Homenaje al Prof. Hector-Hugo Barbagelata**, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1997.

El homenaje a Hector-Hugo Barbagelata, juslaboralista uruguayo integrante de una trilogía de maestros junto con el desaparecido Francisco de Ferrari y el siempre activo Américo Pla Rodríguez, se publican 39 traba-

jos de destacados juristas de América y Europa.

Destacamos en esta reseña como uno de los valores de la obra, que la mayoría de dichos ensayos se dedican a temas cruciales sobre el futuro del

Derecho del Trabajo y las tendencias en juego, profundamente debatidas en diversos ámbitos y no a aspectos tradicionalmente específicos sobre el múltiple y complejo contenido del Derecho del Trabajo, sin que ello signifique negar su importancia y los valiosos aportes que los autores que aborden estos temas puedan dar.

En este orden de ideas, destacamos los siguientes trabajos: Mario E. Ackerman, **De ganadores y perdedores (para pensar la reconstrucción)**; Rodolfo Capón Filas, **Derecho Laboral y Globalización**; José Martins Catharino, **El rebrote de la doctrina liberal y los modelos flexibilizadores**; Néstor de Buen, **Evolución del pensamiento Iuslaboralista**; Mario Grandi, **“El trabajo no es una mercancía”; reflexiones al margen de una fórmula para volver a meditar**; Arturo Hoyos, **El ocaso del elemento utópico en el Derecho del Trabajo**; Jean-Claude Javillier, **Hacia un nuevo Derecho del Trabajo**; Justo López, **El Derecho del Trabajo al final del siglo XX**; Gerard Lyon-Caen, **¿Derecho del Trabajo o Derecho del Empleo?**; Alfredo Montoya Melgar, **La**

evolución del pensamiento jurídico-laboral en España; Emilio Morgado, **La nueva cuestión social en Latinoamérica**; Antonio Ojeda Avilés, **El nuevo Derecho del Trabajo Español**; Giussepe Pera, **Algunas Glosas sobre el proceso de ajuste del Derecho del Trabajo**; Américo Pla Rodríguez, **La actual coyuntura del Derecho Laboral**; Humberto A. Podettí, **Un destino para el Derecho del Trabajo**; Jorge Rendón V., **El carácter protector del Derecho del Trabajo**; Umberto Romagnoli, **El Derecho del Trabajo: ¿Qué futuro?**; Mozart Victor Russomano, **Consideraciones sobre la evolución del pensamiento jurídico-laboralista**; Helios Sarthou, **La flexibilización y la desregulación en el pensamiento del profesor H.H. Barbagelata**; Bernardo Van Der Laet, **Límites a la flexibilidad**; Pierre Verge, **La evolución del pensamiento laboralista**; Bruno Veneziani, **El Derecho del Trabajo en Italia: entre tradición y renovación**; Francisco Walker, **La flexibilidad laboral**; y Juan Rivero Lamas, **Las ideologías jurídicas en la empresa: cooperación y conflicto.**