

ppi 201502ZU4645

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa  
ISSN 0798-1171 / Depósito legal pp 197402ZU34



**30**  
AÑOS

# CUESTIONES POLÍTICAS

Instituto de Estudios Políticos y Derecho Público "Dr. Humberto J. La Roche"  
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia  
Maracaibo, Venezuela



**Vol.31**

**No 55**

Julio  
Diciembre  
2015

## La evolución del trabajo como derecho humano mediante los Principios de Derecho del Trabajo\*

*Lisbeth Milena Chirinos Portillo\*\**

### Resumen

La investigación tiene como objetivo general analizar la evolución del trabajo como derecho humano mediante los Principios de Derecho del Trabajo. Este objetivo es abordado con la estrategia de investigación descriptiva-documental, sustentada en el método analítico. Las fuentes para la recolección de información atienden a cuatro ámbitos: constitucional, legal, doctrinal y hemerográfico. Un principio orienta y le otorga sentido a un conjunto de elementos que en este caso conforman al Derecho del Trabajo. Por su parte, la protección de los trabajadores exige la incorporación reforzada de los mencionados principios a la tarea de cada intérprete de las relaciones de trabajo. Se recomienda caracterizar a los Principios de Derecho del Trabajo como: básicos, generales, jurídicos, integrales, indeterminados, poderosos, prenormativos, enunciativos, adaptables e interpretables. La realidad amerita elevar la protección de los trabajadores por el talento humano que naturalmente poseen, lo cual se vislumbra por medio de los Principios de Derecho del Trabajo que actúan con mayor amplitud y universalización.

**Palabras clave:** Derecho del Trabajo, Principios de Derecho del Trabajo, derechos humanos, trabajo.

\* Este artículo forma parte del proyecto de investigación titulado Régimen jurídico de los trabajadores con discapacidad en Venezuela, financiado por el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico (CONDES), bajo el número VAC-CONDES-CH-0492-15.

\*\* Docente e Investigadora, categoría agregada, dedicación exclusiva, adscrita al Departamento de Derecho del Trabajo y al Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines (CIELDA) de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia. lisbeth\_chirinos@hotmail.com.

## The evolution of labor as a human right by the Principles of Labour Law

### Abstract

The overall research is to analyze the evolution of work as a human right by the principles of labor law. This objective is approached with the strategy of documentary descriptive research supported by the analytical method. The sources for information gathering conform to four areas: constitutional, legal, doctrinal and hemerographic. A principle guides and gives meaning to a set of elements in this case conform to labor law. For its part, the protection of workers requires the incorporation reinforced these principles to the task of every interpreter working relationships. It is recommended to characterize the principles of labor law as basic, general, legal, whole, indeterminate, powerful, pre-normative, declarative, adaptable and interpretable. The reality deserves increase the protection of workers by the human talent that naturally possess, which is seen by the principles of labor law more broadly acting and universalization.

**Keywords:** Labor law; labor law principles; human rights; labor.

### Introducción

Uno de los rasgos distintivos del Derecho del Trabajo es su carácter tuitivo porque ampara al trabajador. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha incorporado diversos derechos que acompañan a los trabajadores a través de diferentes instrumentos como declaraciones, convenios, recomendaciones, que deben materializarse en el necesario vínculo trabajador-empleador.

Esta institución así lo estableció en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica la importancia del equilibrio entre progreso social y crecimiento económico que otorgan los principios ya que, los vínculos laborales se caracterizan por reunir tres intereses: los del Estado, los de los empleadores y los de los trabajadores.

Uno de los mecanismos jurídicos para otorgar protección en materia de trabajo son los principios como fuente del Derecho que se constituyen en guías orientadoras para la regulación de las conductas. Por lo cual, es importante alinear la interpretación jurídica a través de los Principios de Derecho del Trabajo. Lo anterior, en aras de garantizar lo que la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido como trabajo decente, es decir, un trabajo de calidad y de cantidad a lo que podría agregársele un trabajo para los seres humanos.

## 1. El trabajo como derecho humano en el orden social

El Derecho del Trabajo como normativa que regula las relaciones jurídicas entre el Estado –como tercero imparcial y que también puede ser empleador-, trabajadores y empleadores, debe ajustarse a los cambios que se presentan en la realidad, realidad que viene dada por las interacciones entre los sujetos, no sólo como garante de los derechos laborales –que se caracterizan por ser progresivos- sino por su adaptación a los constantes cambios de los vínculos entre los sujetos laborales. Ello se debe a que, los hechos y las valoraciones que motivan las reformas normativas deben originarse en los cambios que por el desarrollo de las fuerzas productivas, la tecnología y la organización del trabajo se presentan en las relaciones de trabajo. Lo anterior, se debe, principalmente, a la incidencia que tiene el trabajo en cualquier aspecto de la vida humana.

El Derecho del Trabajo tiene la particularidad de revestir carácter conflictivo, ya que los participantes en las relaciones de trabajo representan intereses que son contrapuestos tanto en el ámbito público como en el privado y el Estado en mayor o menor medida equilibra tales perspectivas; no obstante, tales intereses son necesarios para la marcha de la economía y el desarrollo de la sociedad debido a ello, se han creado a lo largo de la historia del Derecho del Trabajo una serie de principios orientadores a fin de armonizar las mencionadas relaciones de trabajo.

El trabajo es una herramienta que permite el desarrollo, el bienestar y la **elevación de la calidad de vida del trabajador y su entorno**. “El trabajo concreto humano oscila entre lo físico y lo axiológico (con lo económico como orden intermedio), pero tiende hacia lo axiológico como *optimum*” (Ferrater, 2004: 355<sup>1</sup>).

Se define al trabajo como cualquier actividad legal que genera una remuneración y, que permite el desarrollo –tanto intelectual como físico- de la persona que lo ejerce y genera beneficios sociales directos para ella e indirectos para su familia<sup>1</sup>. Puede observarse que el elemento “desarrollo” genera cambios que impactan en las pautas básicas para la prestación del servicio, esas pautas básicas son los Principios del Derecho del Trabajo, los cuales deben adaptarse a las modificaciones en las relaciones de trabajo, en razón que la utilidad de los Principios del Derecho del Trabajo es servir a las relaciones de trabajo para atender situaciones de sobrevivencia humana.

En un primer momento, las actividades que realizaba el ser humano para subsistir no estaban amparadas por legislación alguna sino que se dejaba a la libre decisión de la empresa las condiciones en que se podía prestar el servicio, para esta fecha –alrededor del siglo XVIII- existía un estado de indefensión para quien prestaba el servicio; con el aumento de las industrias y de la mano de obra se originó el trabajador dependiente del empleador.

1 Ésta definición de trabajo aparece publicada en la Revista de la Universidad del Zulia, 3ra. Época, Año 2, N° 4, de 2011, en un artículo cuya autoría es de quien escribe éstas líneas denominado “El Derecho del trabajo y sus principios”, en el mismo se contempla un listado de los Principios básicos en materia de trabajo.

Se forma así una clase de personas que, en contraposición con los esclavos y siervos de la antigüedad y medioevo, son, personalmente, libres por completo, pero que, para obtener un medio vital, tienen que conformarse con ejecutar toda su vida un trabajo asalariado al servicio de otro; nace así la situación de obrero asalariado dependiente (Hueck y Nipperdey, 1963: 26).

Más adelante, por el impacto de diversos acontecimientos – los sucesos de Chicago de 1886, la creación en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)-, la sociedad madura la idea de regular las relaciones de trabajo con el propósito de aplicar a la realidad el carácter protector del Derecho del Trabajo, por ello, comienzan a generarse una serie de convenios y recomendaciones emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre ellos, los referidos a las horas de trabajo, al trabajo de los menores (actualmente niños y adolescentes), a la protección a la maternidad. Lo anterior, dio lugar a que se configuraran una serie de principios orientadores del Derecho del Trabajo que procuran condensar las amplias instituciones jurídicas laborales.

El trabajo debe otorgarle al prestador del servicio certeza en los beneficios disponibles por la legislación, ya que no puede obviarse el carácter proteccionista que acompaña al Derecho del Trabajo, se está en presencia de una serie de principios e instituciones jurídicas que procuran amparar al trabajador como persona humana. Según Caldera (S/A:79), el trabajo es un hecho social:

Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia. Y si el trabajo es condición tan esencial de la vida colectiva también en él influyen los otros factores sociales. Es un fenómeno social sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos y exige una justa regulación para que el mundo encuentre fecundo equilibrio, indispensable para una convivencia armónica.

En tal sentido, el trabajo según el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 es un “hecho social”. Aunado a ello el artículo 87 constitucional estatuye el fin del Estado a fomentar el empleo.

Los principios garantistas del Derecho del Trabajo son de diversa índole: se refieren desde la estabilidad del trabajador (preferencia por contratos de trabajo por tiempo indeterminado, elevación de los costos para el despido o indemnizaciones, presunción de continuidad de la relación de trabajo), aplicación de los beneficios laborales (irrenunciabilidad del salario, transacción homologada), entre otros. Sin embargo, por el transcurso del tiempo y por la estrecha vinculación entre la economía y el Derecho del Trabajo, este último ha estado sujeto a constantes variaciones, en especial, los principios que sirven de guía al mismo. Tales principios son, entre otros<sup>2</sup>:

2 Para un estudio detallado de cada Principio básico de Derecho del trabajo leer “El Derecho del trabajo y sus principios”, en la Revista de la Universidad del Zulia, 3ra. Época, Año 2, Nº 4, de 2011, cuya autoría es de quien escribe estas líneas.

- Principio protectorio o de tutela.
- Principio de primacía de la realidad de los hechos sobre las formas o apariencias.
- Principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.
- Principio de conservación de la relación laboral.
- Principio de no discriminación arbitraria en el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como organismo perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) presentó en el año 2008, con el propósito de erradicar la pobreza extrema y el hambre una reciente meta a ser alcanzada en el nuevo milenio: Lograr el empleo pleno y productivo y el **trabajo decente para todos**, incluidos las mujeres y los jóvenes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve el derecho –quizás el más digno de todos- al trabajo.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo de 1998, enumera los siguientes principios y derechos fundamentales: libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil; y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Se trata de elementos que guían la interpretación y aplicación del mismo en aras de garantizar lo que la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido como trabajo decente, es decir, un trabajo de calidad y de cantidad a lo que podría agregársele un trabajo para los seres humanos.

El trabajo y su trascendencia en la sociedad puede sintetizarse en la frase de Caldera “el trabajo es un hecho social” y de esa manera lo contempla la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 en su artículo 89.

## 2. Los Principios del Derecho del Trabajo y su evolución histórica

### 2.1. Periodo clásico del trabajo y sus principios

La prestación del servicio ha transitado un camino extenso y colmado de altibajos, tanto propios como traídos de otras disciplinas como la economía, la sociología, los derechos humanos y, por ser el trabajo y su regulación una de las áreas con mayor extensión social<sup>3</sup> repercute en todos los aspectos de la vida individual y colectiva. El reconocimiento de principios específicos para

3 Es posible indicar que quien no trabaja, depende de otro que trabaja y esto incluye los aportes otorgados por entes gubernamentales, sean pensiones o cualquier tipo de subvención o ayuda.

la disciplina laboral se hizo de la mano con la aceptación del trabajo como actividad legal desarrollada por seres humanos.

Los seres humanos mantienen su vida en constante transformación, desde el aspecto físico –regularmente suceden cambios en el organismo–, pasando por el mental, hasta llegar a cambios sociales que representan la suma de todos los cambios individuales contenidas en un todo.

El esfuerzo que revela el refuerzo de los Principios de Derecho del Trabajo en la protección de los trabajadores con discapacidad no es un ejercicio al cual se esté acostumbrado y es conveniente advertirlo y como se tratará de seguidas el trabajo es naturalmente versátil, razón que obliga a la recuperación de la interpretación más amplia con garantía proteccionista a través de los Principios de Derecho del Trabajo.

#### • **La esclavitud y el trabajo**

En los primeros tiempos de la prestación de servicio no existían propiamente trabajadores sino que se encontraba a un ser desprovisto de derechos tanto laborales como de cualquier otra índole en el entendido que no eran considerados sujetos o personas de derecho: eran esclavos. A pesar de tratarse de seres humanos no se les consideraba como tal. En la época de la esclavitud no existían beneficios laborales; sin embargo, se trabajaba.

El período de mayor auge de la esclavitud antigua fue del siglo V a.C al siglo I d.C cuando las personas libres no utilizaban su mano de obra sino la de los esclavos con el objeto de destinar su tiempo a la política, la lectura, la filosofía, el intercambio intelectual.

Dependiendo del lugar los esclavos eran tratados con más consideración o severidad. En la antigua Grecia sus actividades se vinculaban con trabajos domésticos, en el campo o urbanos aunque podían ser utilizados para las batallas; mientras que, durante el Imperio Romano el amo tenía un enorme poder sobre sus esclavos que incluía el de la vida y la muerte.

Como corolario de lo anterior, del lado del hombre libre tampoco se percibían prerrogativas laborales, puesto que técnicamente éste no ofrecía su trabajo sino el producto del mismo; por otro lado, el esclavo prestaba el servicio en beneficio de otro que no lo tenía como trabajador, ya que el trabajo –la actividad manual– formaba parte del propio esclavo que era un objeto más, carente de derechos humanos y mucho menos gozaba de aquellos estrictamente laborales porque no se hallaban para la época.

Todo comenzó con el desprecio hacia aquella persona libre que prestaba sus servicios, se pensaba que el trabajo era humillante, degradante, sin honor ni privilegio, propio de esclavos y que no tenía coherencia que un hombre en pleno uso de su libertad pudiera ofrecerse para realizar semejante labor. En ese momento, se podía separar el trabajo del trabajador y se tenía presente que el hombre libre intercambiaba el fruto de su actividad, esto sucedió mientras

ocurría la transición de la esclavitud hacia una vida libre.

Por ello, el trabajo se entendía como una actividad degradante. El trabajo era un accesorio necesario de quien lo ejecutara en beneficio de otro. En todo caso, si se trataba de un hombre libre éste se arrendaba a sí mismo y no era una venta –lo cual, sucedía con los esclavos- sino una *locatio*.

Como se evidencia, durante la esclavitud el Derecho del Trabajo o al menos una regulación de la prestación del servicio por medio de principios era una ilusión aunque existía el trabajo como actividad, realmente era contemplado como una acción de animales y no como una prestación de servicio regulada y digna. Los esclavos al no ser sujetos de derecho no podían acceder a ninguna protección por su trabajo, cuestión ésta que se extendió durante la edad antigua y se suavizó un poco con el apogeo del Cristianismo y el inicio del Feudalismo.

#### • El Cristianismo, el Feudalismo y el trabajo

Gran aporte tuvo el Cristianismo en el reconocimiento de la libertad para trabajar<sup>4</sup>, era una libertad que forzosamente obligaba a las personas a ejecutar su actividad laboral en las tierras del señor feudal. Durante esta época si bien no existían derechos laborales el siervo podía denunciar la violación de los compromisos que tuviera el dueño de la tierra.

Con el feudalismo, el trabajo se encuentra esencialmente tratado a través de las personas. Por cierto, la esclavitud sobrevive bajo la forma de la servidumbre que anexa a la tierra a quienes la trabajan. Pero la cristianización suavizará esta noción, ya que obliga a ver en todo ser humano una persona concebida a imagen de Dios. Y, sobre todo, el feudalismo hace surgir, junto con el vasallaje, una figura jurídica difícilmente imaginable en derecho romano: la de una relación de dependencia libremente consentida (Supiot, 2008: 15).

El Cristianismo en la edad media logró el reconocimiento de todo ser humano como una figura a imagen y semejanza de Dios con derechos naturales e inherentes y, si bien se consideró durante los siglos IX y XV esta concepción, no obstante, en cuanto al trabajo no se evidenció en las circunstancias reales la naturaleza tuitiva del Derecho del Trabajo. Fue, sin duda, una transición importante entre la esclavitud y la prestación de servicio moderna.

En este sentido, al mismo tiempo que el Feudalismo el trabajo comenzó a entenderse, de a poco, como cercano al ser humano; sin embargo, para el reconocimiento de los derechos, principios y garantías propios faltaba mucho por recorrer.

Con el Feudalismo la prestación del servicio se ejecutaba en una cuasi libertad. En teoría el trabajador era una persona libre, pero subalterna al dueño del feudo o tierra ya que, debía prestarle servicios militares, labrar la tierra, entre otras funciones de obligatorio cumplimiento que catalogaban al entonces trabajador como siervo, esta sujeción era para hacer uso de un techo o lugar para vivir y obtener alimentos. Resulta importante destacar

4 Alain Supiot (2008) hace referencia a tres diferentes tipos de libertades: la libertad de trabajo, la libertad de emprender y la libertad sindical.

que entre el siervo y el señor feudal había una figura intermedia llamada vasallo con quien el siervo tenía mayor contacto.

Es menester subrayar la diferencia que existió, además, entre los diferentes tipos de trabajo: las actividades más intelectuales como los artistas, músicos, abogados o médicos, no eran propiamente trabajo sino obras y quien las ejecutaba recibía una remuneración y no un salario por su trabajo. De manera que, si bien se empezó a aceptar el nuevo estado de las cosas, es decir, la prestación de servicio por parte del hombre libre, existían marcadas diferencias entre un tipo de actividad y otra, ya que los cambios sociales son tardíos tanto en el tiempo como en su comprensión.

Durante esta época se producía lo necesario para sobrevivir, bien sea que el siervo entregara al dueño lo producido a cambio de un espacio y condiciones mínimas –muy por debajo de las actuales- para su subsistencia o, intercambiando el fruto del trabajo del hombre libre.

Una de las características principales de lo anterior es la escasa producción. Se ejecutaba solo lo básico para sobrevivir. No eran producciones en masa, ya que el consumo se limitaba a lo estrictamente mínimo. Existía prestación de servicio a cambio de una contraprestación, pero distinguir lo que es trabajo de cualquier actividad distinta a éste se determina por un engranaje económico, social y hasta individual.

No cabe por tanto la definición abstracta de lo que es *trabajo* (frente a lo que no lo es), sino que sus significaciones son construcciones sociales que implican determinadas relaciones de poder y dominación, relaciones de fuerzas que pueden hacer variar los significados de los conceptos (De La Garza, 2001: 14).

A ciencia cierta durante la vigencia del sistema feudal y a pesar de las manifestaciones solidarias de la Iglesia Católica por medio del Cristianismo no se vislumbró ninguna protección específica en materia de trabajo, una posible explicación de lo anterior es que los derechos humanos y su afirmación comenzaban a dar sus primeros pasos. El papel de la Iglesia Católica fue determinante para el Derecho del Trabajo y de su participación puede tenerse certeza, al menos, por los siguientes documentos:

- La Encíclica *Rerum Novarum*, promulgada por el Papa León XIII en 1891.
- Tiempo después en 1931 y de manos del Papa Pío XI apareció la Encíclica *Quadragesimo Anno*.
- *Mater et magistra* en 1961 por el Papa Juan XXIII.
- La Encíclica *Laborem Exercens* de 1991 y la Encíclica *Centesimus Annus* en 1991 ambas de la mano del Papa Juan Pablo II.
- Cada una procuró, en su momento histórico, impulsar la protección de las personas prestadoras del servicio, y es que si bien se presentaron –y se presentan- cambios en el trabajo, la constante es el amparo del trabajador.

### • La Revolución Industrial y el trabajo

Ahora bien, avanzando en el tiempo, con la industrialización se incrementan significativamente los niveles de producción. Cambia la organización del trabajo, surge la industria como tal y la modernidad de la época acrecienta la oferta de empleo –una oferta con escasos beneficios, pero era “la oferta” al fin- dirigida a quien prestara sus servicios por poca paga. Y es que, el siglo XVIII marcó un hito en las transformaciones mundiales. Ámbitos tan variados e integrados como lo social, lo intelectual, lo político y, particularmente, lo laboral cambiaron de contraste. La Revolución Industrial fue todo un proceso que se extendió hasta entrado el siglo XX con el inicio de la Primera Guerra Mundial en 1914.

Pudiera indicarse que una de las principales protagonistas del cambio fue la máquina que vino a elevar los niveles de producción y competencia entre las industrias además de hacer más atractiva la vida en la ciudad. Primero en Europa y más adelante en América la industrialización trajo consigo un proceso productivo más rápido que el vapor, el ferrocarril, el telégrafo y, luego, el petróleo. Los anteriores artesanos y campesinos abandonaron sus tierras y sus antiguos oficios para incorporarse a la fábrica, la cual les demandaría jornadas de hasta dieciséis horas diarias por un pago insuficiente, razón por la que la edad económicamente activa de la época raramente superaba los 35 años de edad.

Durante la Revolución Industrial el poder que prevalecía era el económico, de este modo el dueño de la fábrica era plenipotenciario al momento de contratar y despedir mano de obra amén de las incipientes condiciones de trabajo. La constitución de sindicatos era un delito, no existía participación del Estado, trabajaban por igual y sin ninguna consideración niños y adultos.

Ahora bien, un hecho interesante con la materialización de la Revolución Industrial fue el aumento en el consumo y las comunicaciones, las personas querían mejoras en su vida doméstica, nueva ropa y enseres y la llegada en paralelo de un transporte más moderno y las migraciones aceleraron, en conjunto, todo el proceso industrial.

En esta etapa el hombre es libre para prestar sus servicios, atrás quedaron los esclavos con negación de derechos donde el ser humano y todo aquello que pudiera realizar tenían un dueño, amo, propietario. Con el trabajo del hombre libre, éste ejecutaba la actividad bajo dos aristas: la primera, era la “oferta de trabajo”, de este modo, el hombre podía decidir entre el abanico de posibilidades que la industria presentaba para trabajar y la segunda, fue el esquema de esa “libertad” durante el trabajo.

En relación a la primera: la “oferta de trabajo” se vislumbraba en la cantidad de industrias nacientes que se multiplicaban adoptando mano de obra no especializada con oficios y tareas rutinarias durante jornadas

de trabajo de hasta dieciséis horas y el pago del jornal exclusivo para la subsistencia. Con estas ofertas –las mejores del momento- y agotados frente a la masificación de la producción los trabajadores debían aceptarlas, ya no era suficiente la producción artesanal que fue aplastada y superada por el uso de la máquina. O se aceptaba la “oferta de trabajo” o se optaba por la no subsistencia.

La otra manifestación de la misma estrategia era empujar a los trabajadores a una existencia precaria, manteniendo los salarios en un nivel tan bajo que apenas alcanzara para su supervivencia hasta el amanecer de un nuevo día duro de trabajo. De ese modo, el trabajo del día siguiente iba a ser una nueva necesidad; siempre una situación sin elección (Bauman, 2000: 33).

Así las cosas, la “oferta de empleo” implicaba lo que el propio Bauman (2000) denominó la “ética del trabajo”<sup>5</sup>, es decir prestación de servicios sin garantía, o lo que Romero (2004) llamó “el trabajo no tutelado”<sup>6</sup>.

Y esto se debe a que precisamente el rasgo que caracterizó tanto al siglo XVIII como al XIX, no fue otro que el de la indefensión social. El trabajador que surge de la experiencia industrial capitalista dese 1760 en adelante es un ser desprovisto de cualquier norma de protección social-laboral (Romero, 2004: 286).

Por otro lado, lo segundo durante el comienzo de la industrialización fue el esquema de “libertad” durante el trabajo. En este punto de la historia la libertad implicó que el hombre no era propiedad de nadie, no era objeto. Sin embargo, fue el trabajo quien lo limitó. **Era libre sin libertad**<sup>7</sup>. Un ser atado a unas dieciséis horas recibiendo órdenes y al salir de la fábrica la limitación del pago lo seguía.

El propósito de la cruzada moral era recrear, dentro de la fábrica y bajo la disciplina impuesta por los patrones, el compromiso pleno con el trabajo artesanal, la dedicación incondicional al mismo y el cumplimiento, en el mejor nivel posible, de las tareas impuestas. Las mismas actitudes –que cuando ejercía el control sobre su propio trabajo- el artesano adoptaba espontáneamente (Bauman, 2000: 19).

A inicios del siglo XX comenzó una nueva transformación laboral con la capacitación de trabajadores adultos y la mayor vinculación de las mujeres al hogar ocupadas con actividades de cobijo y acompañamiento familiar, además del incremento de los niños en la escuela y no en el trabajo.

## 2.2. Periodo moderno del trabajo y sus principios

### • El nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el trabajo

Al finalizar la Primera Guerra Mundial una nueva visión se contemplaba

5 Zygmunt Bauman (2000) refiere esta expresión en “Trabajo, consumismo y nuevos pobres”.

6 Para mayor abundamiento leer a Antonio Romero Milano (2004) en “Derecho Laborales: ¿dónde están hoy, dónde mañana?”.

7 Lo que a nuestros efectos es “oferta de trabajo” para Supiot (2008: 53) es “libertad del trabajo” y “... es, en primer lugar, una protección contra toda usurpación de la libertad que tiene todo individuo de arrendar sus servicios a cambio de una remuneración”.

**60** Lisbeth Milena Chirinos Portillo  
**La evolución del trabajo como derecho humano mediante los Principios de Derecho del Trabajo**

en la sociedad y en el trabajo: La devastación que dejó el conflicto armado se sintió en todos los rincones del planeta, circunstancia ésta que en materia de trabajo impulsó y aceleró la competitividad empresarial y los niveles de producción con actividades rutinarias para los trabajadores. En ese momento las figuras protagonistas fueron: la instauración de derechos netamente laborales y hasta previsionales, cambios en la organización interna de la empresa por medio de la producción organizada y la estructuración y participación sindical.

Una de las instituciones más importantes para reconocimiento de derechos laborales y previsionales es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que si bien fue creada en 1919 su aceptación por parte de los Estados no fue inmediata, ya que obedecía a valores de solidaridad y justicia en el trabajo, así como también a un sistema mucho más democrático y participativo como es el tripartismo englobando en total equilibrio intereses de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos. Con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se dan los primeros pasos para un Derecho del Trabajo universal al incorporar principios y criterios de actuación claros para las relaciones laborales, éstos parámetros los contempló la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como corolario necesario del Tratado de Paz de Versalles de 1919<sup>8</sup> (Villasmil, 2011) y, ampliamente desarrollados en los convenios, recomendaciones, declaraciones y documentos emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los planteamientos protectorios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsaron los reclamos de los trabajadores, la llamada lucha de clases estuvo a la orden del día y comenzó a comprenderse que no eran cuerpos trabajando en la fábrica semejantes a la máquina sino seres humanos que actúan y prestan servicios sin separarse de su condición humana. Es así como surge uno de los elementos de mayor arraigo en las relaciones laborales: la subordinación jurídica. Estar sujeto a otro al momento de la prestación de servicio o estar disponible para acatar órdenes es ser subordinado. Ello implica disminución en la libertad, pero con declaración de derechos que asisten y benefician únicamente si se es trabajador. Para Supiot (2008: 71), la subordinación merece especial atención y lo expresa de la siguiente manera:

...la subordinación es considerada como un criterio del contrato de trabajo (y de las relaciones de trabajo): no es más que uno de los elementos de su definición; pero es el elemento que lo distingue de todos los otros contratos. El contrato de trabajo

8 El Tratado de Paz de Versalles "...lo firmaron 32 Estados, miembros originarios de la Sociedad de las Naciones; de ellos, más de un tercio, once (11) para ser exactos, fueron países latinoamericanos, a la sazón: Bolivia, Brasil, Cuba, Ecuador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú y Uruguay. Pero, añadidamente, de los 13 estados "invitados a acceder al Convenio", seis (6) fueron países latinoamericanos, a la sazón: Argentina, Chile, Colombia, Paraguay, El Salvador y Venezuela" (Villasmil, 2011: 589).

da una forma jurídica a lo que La Boétie llamaba la servidumbre voluntaria. Es su rasgo más característico, ya que el derecho privado no ofrece ningún otro ejemplo en este sentido (Paréntesis nuestros).

Esa disponibilidad no es sinónimo de esclavitud, es sujeción a directrices propias de la actividad ejecutada sin desconocimiento del ser humano, por el contrario, genera más derechos. Con la subordinación nacen nuevas prerrogativas y beneficios propios del trabajador. En este orden de ideas, diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fueron acogidos por los gobiernos. Así, la influencia de esta organización fue abrumadora.

...probablemente la mayor influencia provino de la Organización Internacional del Trabajo, de la que una mayoría de países de América Latina son miembros fundadores. La misma se refleja en el número relativamente alto de ratificaciones de convenios de la OIT en la región y en la frecuencia con que los Gobiernos de América Latina han solicitado la asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo para revisar sus leyes laborales (Bronstein, 2007: 30).

Es indudable la contribución de dicha organización en el nuevo esquema laboral sirviendo de asesor en la codificación paulatina del Derecho del Trabajo. Venezuela fue el primer país latinoamericano en recibir la visita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que dio lugar a la Ley del Trabajo de 1936.

En cuanto a los cambios en la organización de la empresa es necesario destacar que para la época la ideología laboral era de identidad plena entre el trabajador y la compañía. Se tenía como norte la producción con respeto a los derechos y garantías laborales. Romero lo llamó el ciclo con “signos de justicia social”.

El empleo universal era la meta no alcanzada todavía, pero representaba el modelo del futuro. A la luz de esa meta, estar sin trabajo significaba la *desocupación*, la *anormalidad*, la violación a la norma. “A ponerse a trabajar”, “Poner a trabajar a la gente”: tales eran el par de exhortaciones imperiosas que, se esperaba, pondrían fin a mismo tiempo a problemas personales y males sociales compartidos. Estos *modernos* eslóganes resonaban por igual en las dos versiones de la modernidad: el capitalismo y el comunismo (Bauman, 2000: 33).

El nuevo orden mundial demandó cambios en las estructuras laborales e incentivó la práctica de los derechos humanos –con el paréntesis de la Segunda Guerra Mundial-, asimismo una visión global de valores humanos y principios jurídicos se consolidaba. En esos días también se ponían en funcionamiento los seguros sociales, nacidos en Gran Bretaña de la mano de William Beveridge y con un eco positivo en América Latina.

A lo interno de la fábrica se consolidó y materializó la producción en masa estandarizada, lo cual no exigía un mayor grado de especialización del prestador del servicio sino una repetición constante de la misma actividad, razón que explica la falta de polivalencia del trabajador al no

tener conocimiento de la totalidad del proceso productivo de la empresa donde laboraba. Las particularidades eran empleos estables, rutinarios; trabajadores leales a la empresa; proteccionismo por medio de derechos específicamente laborales. De este modo lo explica Bauman (2000: 38):

*La prédica* de la ética del trabajo requería una elección moral; la *práctica* del trabajo reducía o eliminaba de plano la elección, y luchaba por asegurar que los nuevos obreros –fuera o no sinceramente su transformación, creyeran o no en el evangelio de la ética del trabajo- se comportaran como si en verdad se hubieran comprometido.

En esta época el Derecho del Trabajo logró la consolidación de cimientos sólidos y estructuras claras de funcionamiento exigidas por el propio momento histórico y las condiciones sociales existentes:

- El trabajador se identificaba con la empresa y la actividad que ejecutaba durante gran parte de su edad económicamente activa. Además gozaba de la protección que el sindicalismo naciente le ofrecía.
- Por su parte, el empleador manejaba grupos de trabajadores comprometidos y podía hacerle frente al respeto de los beneficios laborales gracias a préstamos otorgados por el sector público o privado a la par del cumplimiento de tales obligaciones crediticias del empleador.
- Por otro lado, los gobiernos implementaron políticas y normas adaptadas a las exigencias del momento equilibrando las complicadas relaciones laborales.

Durante esta etapa estuvo vigente el modelo de crecimiento hacia adentro con su natural estabilidad laboral e incremento del empleo. La visión era producir. Lo que luego se convirtió más tarde en una utopía. Aunado a ese modo de pensar, un modelo de producción organizada estuvo presente a través del fordismo<sup>9</sup>. Esa forma de organización de la producción daba lugar a empleos duraderos y estables, a punto de colapsar con el implemento de las nuevas tecnologías. No solo colapsó el sistema de producción fordista sino que el tercer protagonista –la estructuración sindical- comenzó a quebrantarse.

Los convenios 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Universidad Central de Venezuela-UCV y Asociación Venezolana de Abogados Laborales-AVAL, 2006), ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), marcaron la pauta para lo que sería la configuración de

9 Neffa (2001: 93) lo describe de manera excepcional indicando que “...la empresa fordista industrial, de grandes dimensiones, dotada de una estructura jerárquica y piramidal, con una fuerte división social y técnica del trabajo, donde los trabajadores están clasificados según categorías rígidas inscriptas en el convenio colectivo, es vista como una colectividad reunida alrededor de una actividad económica y bajo la dirección de un mismo empleador para todos los trabajadores que allí se desempeñan, aunque tengan profesiones diferentes”.

unos de los pilares del Derecho del Trabajo del momento. El sindicalismo se constituyó en garante del colectivo laboral con incidencia en el entorno familiar del trabajador. Sin embargo, la emancipación de los trabajadores se desvió del camino de luchas sociales y comenzó a transitar la vía política. Nuevas organizaciones “... que abogan por un sindicalismo más combativo y más abierto hacia los otros movimientos sociales, pero que aumentan la división sindical y parecen expuestos a las derivas corporativistas” (Supiot, 2008: 64).

A este respecto se menciona también que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) incorporó en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 que el hecho mismo de la promoción y la protección de los derechos es por tratarse de **un ser humano sin distinción**, ello también se encuentra contenido en términos generales en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de 1966, amén de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.

### 3. Significado y alcance de los Principios de Derecho del Trabajo

El mundo jurídico está conformado por diversas modalidades de figuras que en conjunto y de la mano de la acción humana procuran mantener el orden en la sociedad. La interacción entre los sujetos activa al Derecho en sus múltiples interpretaciones. Esa misma interacción se traduce en reformas sociales que ameritan decisiones o políticas plasmadas algunas veces en el ordenamiento jurídico y, en otros casos, la realidad supera con creces tales disposiciones presentes en las normas.

*El bloque de constitucionalidad que ha quedado constituido por la suma de las disposiciones constitucionales e internacionales más favorables para los seres humanos, ha dado una nueva eficacia a los principios de derecho del trabajo. Conforme a su nuevo status, a tales principios se les debe reconocer inmunidad respecto de cualquier pretensión de quitarles valor por las leyes nacionales, así como no podrían ser ignorados por los tribunales de justicia (Barbagelata, S/A: 7).*

Cada ser humano nace con características físicas y psicológicas propias e irrepetible –quizás semejantes con otras personas, pero no idénticas– que lo hace único; no obstante, se presentan vínculos con otros sujetos, lo cual puede dar lugar a conflictos, allí se encuentra el Derecho dispuesto a resolverlos o evitarlos regulando las conductas que trascienden al entorno. Precisamente, en esa regulación el Derecho presenta una gama de opciones para dar respuestas a la sociedad denominadas fuentes y, entre otras se encuentran: constituciones, leyes en sus diferentes presentaciones, decretos, ordenanzas, reglamentos, resoluciones, contratos individuales o colectivos, jurisprudencias, máximas de experiencia, costumbres, usos, equidad y, muy especialmente –a nuestros efectos– **los principios**. Es

64 Lisbeth Milena Chirinos Portillo  
La evolución del trabajo como derecho humano mediante los Principios de Derecho del Trabajo

posible afirmar que todas y cada una de estas presentaciones, opciones o fuentes del Derecho están subordinadas a interpretaciones.

Lo anterior se debe a que en la realidad jurídica la distinción entre moral y derecho no es total ni sencilla de señalar, el intérprete está colmado de vivencias, experiencias y valoraciones de las que no puede desligarse ni siquiera por encontrarse dentro del ordenamiento jurídico al plasmar una decisión. Es menester destacar la necesidad insoslayable del ordenamiento jurídico como marco límite de actuación del intérprete y alrededor de él se encuentra esa fuente especial que son los Principios de Derecho del Trabajo, algunos presentes en la redacción de las normas escritas. Inclusive y con el riesgo de parecer aventurada la afirmación puede indicarse que al estar los Principios de Derecho del Trabajo cargados de valoraciones vigentes son –en conjunto- la fuente de Derecho del Trabajo más cercana a la justicia.

En este sentido, fuente del Derecho es el acto de creación de una norma en cuanto que ese acto está encerrado por otra norma más alta. Desde que ese acto existe con forma y contenido, se ven, en el mismo, las fuentes formales y materiales de que habla la doctrina. La norma reguladora, como forma del acto, es fuente formal en él y le da validez; pero el acto mismo en cuanto valoración que le da vigencia, permite ver en él como fuentes materiales a las **valoraciones** de que participa (Cossio, 1954: 144) (Negritas nuestras).

Ahora bien, cada fuente que crea o genera Derecho tiene en su inmanencia dos elementos: el formal que deviene de las solemnidades de origen y que son cumplidas en tanto se crea la fuente –por ejemplo el artículo 202 y siguientes de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) que indican el proceso de formación de leyes en Venezuela- y, el material, que se evidencia en las valoraciones, estimaciones, vivencias que los creadores de la fuente le imprimen –por ejemplo creencias, religiones, inclinaciones sindicales, modificaciones en la organización y en la contratación laboral-; ambos requisitos se empalman para originar, en conjunto, una fuente de Derecho.

Por ello, ya no es adecuado para una interpretación actual del sistema de los derechos fundamentales el planteamiento positivista, cifrado en una actitud mecánica basada en conclusiones silogísticas, sino que se hace necesaria una mayor participación del intérprete en la elaboración y desarrollo de su *status* (Pérez, 1995: 285).

Al analizar algunos de los Principios del Derecho del Trabajo se estaría estudiando al Derecho –sus normas y jurisprudencia- que ampara a las personas prestadoras de servicio, se toman en consideración las instituciones del Derecho del Trabajo y se engloban en guías orientadoras para solucionar conflictos de las relaciones intersubjetivas de los sujetos laborales y sus interacciones. Los Principios del Derecho del Trabajo representan una fuente importante del mismo.

El término fuente –escribe Claude Du Pasquier- crea una metáfora feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho (citado por García, 2009: 64).

Un principio es el origen de algo; es el comienzo, es la idea fundamental. Es la "...base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia" (Real Academia Española, 2001: 1834). En el mismo orden de ideas, un principio orienta y le otorga sentido a un conjunto de elementos que en este caso conforman el Derecho del Trabajo.

Determinar qué deba entenderse por principios generales del derecho es una de las cuestiones más controvertidas en la literatura jurídica. Sostienen algunos autores que el método para descubrirlos consiste en ascender, por generalización creciente, de las disposiciones de la ley a reglas cada vez más amplias, hasta lograr que el caso dudoso quede comprendido dentro de alguna de ellas (García, 2009: 417).

Un principio como fuente del Derecho orienta la interpretación y en esa medida la decisión del juez -o del administrador de justicia en general- en algún supuesto concreto. Por ello, la hermenéutica debe estar encaminada por los principios. Siguiendo a Plá (1998: 14), los principios son:

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

Por su parte Vigo (S/A: 119) indica que "...por principio se entiende aquello de lo cual algo procede sea en la línea del ser, del obrar o del conocer". En palabras simples y comunes un principio es el inicio, origen o comienzo de algo en específico y en este caso del Derecho y más propiamente, del Derecho del Trabajo. Los Principios del Derecho del Trabajo son una fuente rica y variada.

Llamo «principio» a un estándar que ha de ser observado, no porque favorezca o asegure una situación económica, política o social que se considera deseable, sino porque es una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad (Dworkin, 1999: 72).

Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, la importancia que revisten los principios:

Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre el progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales 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 la de desarrollar plenamente su potencial humano (Universidad Central de Venezuela-UCV y Asociación Venezolana de Abogados Laborales-AVAL, 2006: 77).

Dada la trascendencia de esta particular fuente de Derecho es impostergable su reivindicación en un mundo laboral cambiante que permita, en todo caso, la natural protección de aquel que presta el servicio

Lisbeth Milena Chirinos Portillo

66

La evolución del trabajo como derecho humano mediante los Principios de Derecho del Trabajo

y que al no estar transcrita en una norma –dicha fuente- ha caído en la indiferencia quedando como parámetros ilusorios y sin sentido cuando realmente son pilares del Derecho del Trabajo, especialmente en el caso de personas vulnerables quienes podrían ser objeto de explotación.

El establecimiento expreso de los principios en el Derecho escrito no es condición para su existencia, por el contrario, uno de los rasgos distintivos de los principios de otras fuentes del Derecho es su creación en el ideario del intérprete y su aplicación a un supuesto de vida determinado. Debe existir su mención general como fuente en el ordenamiento jurídico; sin embargo, no es necesario un catálogo exacto, expreso e invariable de principios para que se constituyan como fuentes de Derecho, en otras palabras los principios nacen en función de exigencias del mundo<sup>10</sup>. Puede afirmarse que la fuente especial del Derecho son los principios: amplios, claros, intangibles y fuertes, y que dan **lugar a otras fuentes**.

En tal sentido, el enfoque de esta investigación es definir a los Principios de Derecho del Trabajo como guías generales de interpretación y aplicación del Derecho del Trabajo, presentes de manera enunciativa en el ordenamiento jurídico que lo abarcan plenamente, sujetas a criterios y argumentos hermenéuticos que regulan las conductas humanas en interferencia intersubjetiva.

Aunado a ello, los Principios de Derecho del Trabajo están presentes de manera enunciativa en el ordenamiento jurídico. Precisamente, estas guías crean derecho y no requieren de una norma que las eleve a la categoría de fuente, pudiera señalarse que al estar claramente contenidas en una norma o en la jurisprudencia sea más sencilla la tarea de ubicar al principio; no obstante, ello no es menester para la existencia del mismo porque preexiste a la norma y a la jurisprudencia, siendo estas últimas formas donde se presenta el Principio de Derecho del Trabajo lo cual, conlleva a que toda fuente –incluidos los principios- están sujetos a criterios o argumentos hermenéuticos que regulan las conductas de los seres humanos entre ellos. Es el propio ser humano el que lo otorga alcance a los Principios de Derecho del Trabajo teniendo por norte la protección y el amparo del trabajador siendo indispensable para la puesta en práctica de cualquier fuente de Derecho en materia laboral que efectivamente, se preste el servicio.

Al estar el ordenamiento jurídico sujeto a cambios por decisiones históricas difícilmente puede el Derecho del Trabajo sentar sus bases en él.

10 “El hombre no reacciona simplemente a los estímulos de su contorno o ambiente, sino que ese contorno le es presente en forma de *mundo*, con el cual y en el cual *tiene* que hacer su vida, que no le es dada ni se hace mediante un automatismo; por esto es que el hombre tiene que elegir entre el repertorio de *posibilidades* con que se encuentra, y esta elección tiene que *justificarse*, no por ninguna razón extrínseca, sino porque esa justificación misma es el *motivo* de la elección, lo que hace que una posibilidad concreta y no otra se realice en su vida” (Cossio, 1954: 144). Del mismo modo funcionan las interpretaciones en el mundo jurídico, devienen de seres humanos que actúan de forma diferente y deben elegir entre posibilidades motivadas.

Realmente, el Derecho del Trabajo se encuentra en evolución permanente y debe hacer uso de una fuente válida y vigente que garantice la existencia y razón de ser del Derecho del Trabajo –la protección del trabajador–, esa fuente la representan los Principios de Derecho del Trabajo. Como resultado los Principios de Derecho del Trabajo constituyen una fuente universal capaz de proteger a todo aquél que preste servicio indistintamente el cuerpo normativo vigente en un momento histórico y lugar determinados.

#### **4. Características de los Principios de Derecho del Trabajo**

Las particularidades que asisten y determinan el alcance de los Principios de Derecho del Trabajo son, entre otras, las siguientes:

##### **4.1. Básicos**

Esta primera característica de los Principios de Derecho del Trabajo se debe a que atienden a los requerimientos jurídicos mínimos para su existencia y sustentan diversas acepciones e interpretaciones para vislumbrar soluciones a los vínculos o interacciones humanas. En tal sentido, son **pilares** fuertes y amplios, además, tienen por norte el bastión y cuidado de los extremos del Derecho del Trabajo. Por su naturaleza básica están presentes en el origen del Derecho del Trabajo, por ello, todo intérprete de esta disciplina debe conocerlos, así los cambios en estos principios tiene como corolario la modificación del propio Derecho del Trabajo.

##### **4.2. Generales**

El planteamiento de cada principio tiene un amplio espectro. La generalidad deviene de la elasticidad que permite la interpretación sin llegar a la ruptura o escisión de los Principios de Derecho del Trabajo. De este modo, para Américo Plá (1998:15):

Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. Y cumple esa misión respecto de un número indeterminado de normas.

El proceso lógico para obtener un principio consiste en inducir una solución más general de la comparación de disposiciones particulares concordantes, a fin de aplicar el principio así obtenido a cualquier hipótesis no alcanzada por ninguna previsión legal.

El principio procura el mejor entendimiento de la norma cuando ésta se acerca a resolver un caso concreto.

##### **4.3. Jurídicos**

La Ciencia Jurídica o Ciencia del Derecho en su sentido más amplio procura mantener y sostener valores en las conductas humanas cuando

interfieren entre sí, lo que genera amplitud de los elementos subjetivos que la conforman. Así, los principios mutan en función de las valoraciones que de los hechos se realicen, en otras palabras, la lente a través de la cual se observan (perciben) los diferentes supuestos fácticos del mundo jurídico son los valores que pueden ser de justicia, orden, paz, entre otros y que constituyen las vivencias del intérprete.

Los Principios del Derecho del Trabajo cumplen con tres requisitos que los convierten en jurídicos: a) tienen una estructura lógica en cuanto a su presentación normativa, jurisprudencial o en su enunciado; b) plantean contenidos dogmáticos siendo el de mayor relevancia el del trabajador como ser humano y su protección; c) se corresponden con una serie de elementos axiológicos que revisten un matiz especial ya que, en el mundo laboral se está en presencia de la **noblez**a del ser humano, la familia y el sustento.

#### 4.4. Integrales

Los Principios del Derecho del Trabajo comprenden, del mismo modo que el Derecho, un sistema u organismo interconectado; de esta manera, actúan de manera coherente tanto entre sí como con el resto de las fuentes del Derecho. Al considerar un principio de Derecho del Trabajo debe conocerse a plenitud porque su integralidad permite colmar las fisuras que existen entre cada norma o entre cada una de las diferentes fuentes.

#### 4.5. Indeterminados

Como señala Zagrebelsky (2005: 11), a los principios “...sólo se les puede dar algún significado operativo haciéndoles «reaccionar» ante algún caso concreto. Su significado no puede determinarse en abstracto, sino solo en los casos concretos, y solo en los casos concretos se puede entender su alcance”. Los principios no tienen supuesto de hecho concreto, por el contrario por ser generales y básicos tienen una amplitud que les permite adaptarse, mutar, redefinirse en función de situaciones históricas sumadas a interpretaciones “...porque solamente cobran su certeza en relación con una situación técnica concreta” (Plá, 1998: 15).

El mundo laboral está en manos del ingenio del ser humano para hacerse de una actividad no delictiva que le proporcione los medios de subsistencia y abarcar cada una de esas situaciones ingeniosas de manera plena es tarea de esta fuente jurídica.

#### 4.6. Poderosos

Ésta particularidad es quizás la que más distingue a los Principios de Derecho del Trabajo de otras fuentes y le da rango especial porque pueden crear nuevas fuentes a través de la fuerza o poder que reviste el ejercicio de competencias, “...la relación de trabajo tiene fuerza jurídica solamente

si se halla instituida bajo la égida de un Tercero que garantice su fuerza obligatoria” (Supiot, 2008: 35), y tal obligatoriedad deviene de la actuación de un tercero llámese, inspector, árbitro, negociador, juez, entre otros.

#### 4.7. Prenormativos

Los Principios del Derecho del Trabajo por ser enunciativos en la norma la anteceden, su existencia no está limitada o encasillada en una manifestación escrita sino que al ser considerados por el intérprete válido, por ejemplo el juez-. Preexisten a la norma. Junto a la característica anterior son el punto de partida de disposiciones normativas, la interpretación y la enunciación de los Principios del Derecho del Trabajo es extensa.

#### 4.8. Enunciativos

Esta particular fuente de Derecho no puede estar restringida a la existencia en una norma escrita, ellos varían de acuerdo a la valoración e interpretación que se haga en el momento histórico correspondiente porque colman las lagunas que naturalmente existen en el ordenamiento jurídico<sup>11</sup>.

La incidencia directa de los principios sobre la realidad, es decir, la posibilidad de que confieran a los hechos un valor normativo propio, es algo no sólo no previsto, sino incluso excluido por el positivismo jurídico. Por ello, no sería posible pensar en una «recuperación» positivista de la temática de los principios mediante el paso de un positivismo de las reglas a un positivismo de los principios (Zagrebelsky, 2003: 118).

Los Principios del Derecho del Trabajo no son una simple ayuda para el ordenamiento jurídico, por el contrario, existen sin estar plasmados en el ordenamiento jurídico.

#### 4.9. Adaptables

Esta fuente especial del Derecho es manejable en función de los cambios en las relaciones laborales y reforzada en función del sujeto a proteger, como indica Zagrebelsky (2005: 121) “...el derecho como disciplina práctica está necesariamente anclado a la realidad”. Su enunciación e interpretación se modifican –hasta pueden lograr modernizarse- de acuerdo a la realidad para no vivir un *realismo mágico laboral*<sup>12</sup>, con el propósito que los Principios se exalten y vivifiquen sin perder el norte protector del Derecho del Trabajo<sup>13</sup>.

11 En el caso venezolano así lo establece el artículo 9 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006 (RLOT). El artículo 18 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y los Trabajadores de 2012 (DLOTTT), establece algunos principios de Derecho del trabajo.

12 Se hace esta referencia literaria de la mano de Arturo Usler Pietri, Gabriel García Márquez, entre otros, llevándola a lo laboral para indicar la necesidad de la adecuación urgente del mundo del trabajo a las exigencias de la sociedad actual del 2.º.

13 “Las leyes y normas del derecho consuetudinario suelen ser vagas, y es necesario interpretarlas antes de que se las pueda aplicar a casos nuevos. Además, algunos casos plantean problemas tan nuevos que no es posible resolverlos ni siquiera forzando o volviendo a interpretar las normas existentes, de manera que en ocasiones los jueces deben legislar, ya sea encubierta o explícitamente” (Dworkin, 1999: 147).

70

Lisbeth Milena Chirinos Portillo

La evolución del trabajo como derecho humano mediante los Principios de Derecho del Trabajo

Por lo general un determinado principio es propuesto por la doctrina y consagrado por la jurisprudencia, no de manera formal sino de forma práctica e implícita (...).

Los principios se presentan como pautas eficaces que expresan la exigencia del cuerpo social o, por mejor decir, **derivan de la conciencia social de ciertos valores históricos, morales y sociales** (Plá, 1998: 35-36) (Negritas nuestras).

Las relaciones de trabajo al estar en el centro de las actividades sociales se modifican constantemente, siendo exagerado encapsularlas dentro del ordenamiento jurídico cuya vigencia valorativa es varias veces superada por la de la sociedad.

#### 4.10. Interpretables

Esta característica es propia del Derecho en general y en el caso de los Principios del Derecho del Trabajo adquiere un matiz especial. La hermenéutica aplicada a tales principios no solo varía de un Estado a otro sino que –y en mayor medida– de un intérprete a otro. Con ello no difieren los principios de otras fuentes del Derecho; no obstante, los principios tienen una flexibilidad y amplitud singular que los adapta a cada caso concreto que pudiera presentarse y dependerán de las vivencias y valoraciones de cada intérprete.

Aunado a lo anterior, es menester destacar que cada interpretación debe ajustarse a la protección del trabajador por ser la base fundamental del Derecho del Trabajo. Con estas singularidades los Principios de Derecho del Trabajo destacan por encima de otras fuentes, permiten edificar sobre sus cimientos perspectivas reales y modernas para evitar retrocesos.

Se considera que los Principios del Derecho del Trabajo son fuente creadora del mismo, en el entendido que generan interpretaciones diversas, adaptables a cada situación que se presente y en sí mismos encierran las valoraciones que modifican la historia en procura del avance de la sociedad, valores del intérprete originario o creador y del vigente o actual, y paralelamente, se presentan por sí mismos en la hermenéutica jurídica diaria y –algunos de ellos– se encuentran plasmados en el ordenamiento jurídico<sup>14</sup>. De manera que, los Principios del Derecho del Trabajo no solo son una fuente rica y variada sino que tienen la versatilidad de presentarse por sí mismos y a través de otras fuentes de Derecho.

14 “La dilucidación del sentido y alcance de una norma jurídica requiere tener en cuenta los principios jurídicos; son ellos los que posibilitarán una interpretación que responda a los requisitos permanentes de lo justo natural y las exigencias históricas de lo justo positivo. Hay un hábito bastante generalizado entre los juristas de limitar su mirada hermenéutica a las normas aplicables al caso perdiendo de vista aquellas dimensiones más radicales de lo jurídico; sin esta mirada amplia y profunda que posibilitan los principios, corremos el riesgo de quedarnos en el árbol perdiendo de vista el bosque e, incluso, quedarnos sin conocer por qué eso que vemos es un árbol...Los principios animan las normas y están por encima y antes de las mismas, de ahí que el intérprete nunca pueda marginarlos totalmente” (Vigo; S/A: 126).

### **Conclusiones**

Una herramienta jurídica que se constituye en fuente de Derecho del Trabajo son los principios que por su naturaleza protectora y universal se hacen presente en todo espacio geográfico y su evolución ha ido de la mano de los cambios del trabajo. Los Principios de Derecho del Trabajo tienen la particularidad de ser una fuente que crea otras fuentes, pues pueden presentarse tanto en versión normativa como jurisprudencial.

Aunado a ello, los Principios de Derecho del Trabajo tienen rasgos propios que en conjunto conforman las características resaltantes de los mismos. Por lo anterior, se sugiere caracterizar a los Principios de Derecho del Trabajo como básicos, generales, jurídicos, integrales, indeterminados, poderosos, prenormativos, enunciativos, adaptables e interpretables.

En el mismo orden de ideas, se recomienda a las instituciones y sujetos encargados de las decisiones de conflictos de trabajadores con discapacidad fortalecer sus interpretaciones y argumentos por medio del uso de los Principios de Derecho del Trabajo.

Por último, se recomienda fomentar en la academia valorar la importancia de los Principios de Derecho del Trabajo como fuente del mismo y adaptarlos a la realidad de la protección de los trabajadores como seres humanos.

### **Referencias bibliográficas**

- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial de la República de Venezuela No. 36.860 Ordinario. 30 de diciembre de 1999. Reimpresión por error material del ente emisor. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.453 Extraordinario. 24 de marzo de 2000. Enmienda No. 1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.908 Extraordinario. 19 de febrero de 2009.
- BARBAGELATA, Héctor. S/A. El Derecho universal del trabajo. En: Revista de la Facultad de Derecho de Montevideo. No. 31. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.
- BAUMAN, Zygmunt. 2000. Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Editorial Gedisa. Barcelona, España.
- BRONSTEIN, Arturo. 2007. Cincuenta años de Derecho del Trabajo en América Latina. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires, Argentina.
- CALDERA, Rafael. S/A. Derecho del Trabajo. Librería Ateneo Editorial. Buenos Aires-Argentina.

72 **Lisbeth Milena Chirinos Portillo**  
**La evolución del trabajo como derecho humano mediante los Principios de Derecho del Trabajo**

CHIRINOS PORTILLO, Lisbeth Milena. 2011. Derecho del Trabajo y sus principios. En: Revista de la Universidad del Zulia. Tercera Época. Año 2. No. 4. Septiembre-Diciembre. Maracaibo, Venezuela. Pp. 59-80.

COSSIO, Carlos. 1954. Teoría de la verdad jurídica. Editorial Losada. Buenos Aires-Argentina.

DE LA GARZA, Enrique 2001. Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En: El futuro del trabajo el trabajo del futuro. De La Garza, Enrique; Neffa, Julio (comp.). Buenos Aires-Argentina. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Pp. 11-31.

DWORKIN, Ronald .1999. Los derechos en serio. Editorial Ariel. Barcelona, España.

FERRATER, José. 2004. Diccionario de Filosofía. Tomo IV. Editorial Ariel. Barcelona, España.

GARCÍA, Eduardo. 2009. Introducción al estudios del Derecho. Editorial Porrúa. México.

HUECK, Alfred y NIPPERDEY. 1963. Compendio de Derecho del Trabajo. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, España.

NEFFA, Julio. 2001. Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. En: El trabajo del futuro el futuro del trabajo. De La Garza, Enrique; Neffa, Julio (comp.). Consejo latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires, Argentina. Pp. 51-97.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). 1966. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Nueva York, Estados Unidos. Resolución 2200 A (XXI). 16 de diciembre de 1966.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). 1966. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Nueva York, Estados Unidos. Resolución 2200 A (XXI). 16 de diciembre de 1966.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos. En: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>. Fecha de consulta: marzo de 2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 1998. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Ginebra-Suiza.

PÉREZ, Antonio. 1995. Derechos humanos, estado de derecho y constitución. Quinta edición. Editorial Tecnos. Madrid, España.

- PLÁ, Américo. 1998. Los Principios del Derecho del Trabajo. 3era edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires-Argentina.
- PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA EN CONSEJO DE MINISTROS. 2012. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 6.076 Extraordinario. 7 de mayo de 2012.
- PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA EN CONSEJO DE MINISTROS. 2006. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial No. 38.426. 28 de abril de 2006.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. 2001. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Segunda Edición. Tomo II. Madrid, España. Editorial Espasa.
- ROMERO, Antonio. 2004. Derechos laborales ¿dónde están hoy, dónde mañana? En: Gaceta Laboral. Vol. 10. No. 3. Universidad del Zulia. Maracaibo. Pp. 283-297.
- SUPIOT, Alain. 2008. El Derecho del Trabajo. Editorial Heliasta. Buenos Aires-Argentina.
- UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA (UCV) y ASOCIACIÓN VENEZOLANA DE ABOGADOS LABORALES (AVAL). 2004. Normativa Internacional del Trabajo. Caracas, Venezuela. Editorial Panapo de Venezuela.
- VIGO, Rodolfo. S/A. Interpretación Jurídica. Rubinzal-Culzini Editores. Buenos Aires, Argentina.
- VILLASMIL, Humberto. 2011. La incidencia de la organización internacional del trabajo en el momento fundacional del derecho del trabajo latinoamericano: unas notas introductorias. En: Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social Estudios en homenaje a la Memoria del Profesor Rafael Caldera. Universidad Católica Andrés Bello y Fundación Universitas. Pp. 587-610.
- ZAGREBELSKY, Gustavo. 2003. El derecho dúctil. Ley, derechos justicia. Quinta Edición. Editorial Trotta. Madrid, España.



---

# CUESTIONES POLÍTICAS

Vol.31 N°55

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en diciembre de 2015, por el Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*