



# Relaciones Laborales

Visión sistémica

Universidad Católica Andrés Bello

© Jair De Freitas | 2020 | [www.jairdefreitas.com](http://www.jairdefreitas.com)

# Tabla de Contenido

1

## Contexto actual

*Mapa normativo, judicial y de la Administración del Trabajo*

2

## Programa de asistencia al empleado

*La armonía como parte de la gestión previsor del conflicto*

3

## Convenciones Colectivas de Trabajo

*El resultado del proceso de negociación*

4

## La organización sindical

*Su rol como representante de los trabajadores*

5

## Futuro de la representatividad de los trabajadores

*Perspectivas de interconexión con lo jurídico*

6

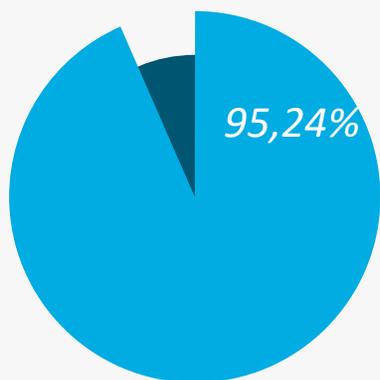
## Algunas conclusiones

*¿Cabe la huelga virtual?*



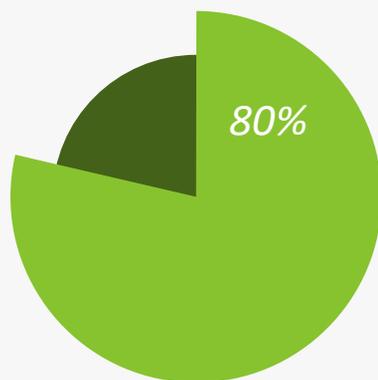
# Las normas Laborales en Venezuela

Mapa actual de la cuestión



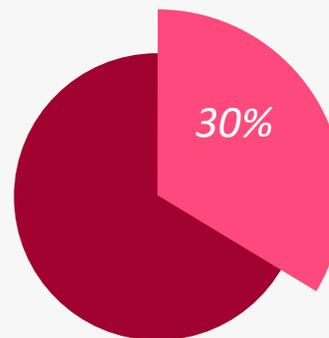
## Cantidad

95,24% de las normas vigentes fueron publicadas en G.O. a partir del año 1999



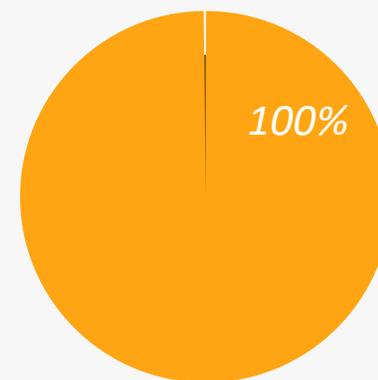
## Tipología

80% de las últimas 20 normas (2015-2020) son de rango sublegal



## ADN

Apenas el 30% de las últimas 20 normas son de raigambre laboral, las demás impactan pero refieren a otros temas



## Bajo COVID-19

La totalidad de normas laborales de 2020 vigentes, se causaron bajo COVID-19

# Las normas Laborales en Venezuela

*Perspectiva cualitativa*

Relativamente recientes

Poca madurez interpretativa / modelo de relaciones de trabajo (ideología)

Fuente distinta al poder legislativo

Visión ejecutiva antes que programática  
Atiende a situación puntual (limitada)

Raigambre no laboral

Al ser pensada para otros temas, aunque impacta lo laboral, deja situaciones expuestas sin solución

COVID-19

Pensadas para atender la pandemia  
Contienen vacíos laborales

# Decisiones del Tribunal Supremo de Justicia

*Datos relevantes (2000-2020)*

## ¿Cuáles son las principales características?

El debate en torno al carácter vinculante de las **decisiones dictadas por la Sala de Casación Social** no ha sido el único factor (inciden volumen de demandas, porcentaje de transacciones, estancamiento normativo)



De todas las decisiones dictadas por el TSJ se rescatan más de 4000 criterios laborales



Materias preponderantes: Existencia de relación laboral, Salario, Prestaciones sociales, SSL



Disminución progresiva de la innovación jurisprudencial.



Disminución de la tasa de contradicción (por debajo del 5%)

# Administración del Trabajo

Mejores prácticas

Disminución de causas

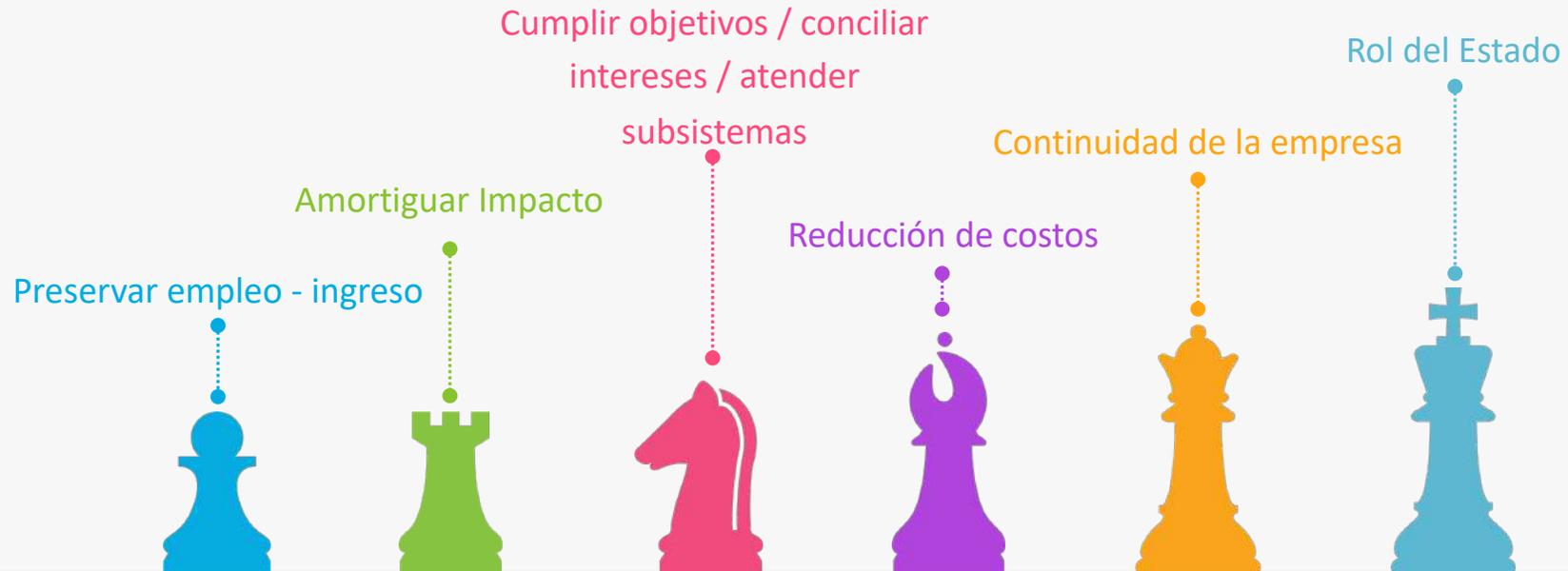
Reenganches y aut. despidos

Pérdida de capacidad de fiscalizar

Cumplimiento de deberes formales

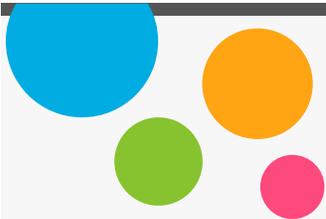
Disminución de sanciones

La actividad de las Inspectorías del Trabajo se reducen hoy a procedimientos de **reenganche y pago salarios caídos / autorizaciones de despido**. Se ventilan muy pocos reclamos (individuales o colectivos), procedimientos de constitución sindical y celebración de convenciones colectivas de trabajo. En líneas generales, en la Administración del Trabajo **no se ejecutan la misma cantidad de fiscalizaciones** a entidades de trabajo, muchas veces el vínculo se reduce al **cumplimiento de deberes formales** (incluyendo pago de contribuciones parafiscales) y existen menos **causas sancionatorias**



## COVID-19 y algunos roles

Lo económico y lo jurídico afectarán la estrategia de la gestión de talento posterior al COVID-19, donde los intereses de cada actor deben tenerse en cuenta para diseñar soluciones que sean al mismo tiempo compatibles con el marco normativo y el factor económico



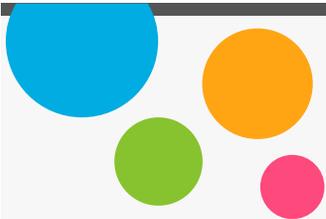
# Programa de Asistencia al empleado

*La armonía como parte de la gestión previsor del conflicto*



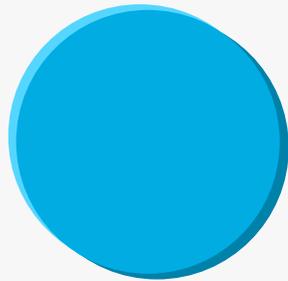
Las relaciones laborales  
están dadas en un marco  
jurídico que atiende al  
conflicto de intereses

La norma jurídica en materia del trabajo define el elenco de conductas lícitas y exigibles a los distintos actores laborales. Para poder aplicarlas correctamente, patronos y trabajadores tienen la **responsabilidad de conocer su contenido y alcance**. Si bien, ello no garantiza que el conflicto de intereses no se exteriorice, facilita el proceso de toma de decisiones tendientes a su efectiva solución. Brindar apoyo a los trabajadores (con independencia si son o no representantes del patrono) tiene todo un espectro que va más allá de poner en conocimiento sus derechos y deberes.



# Convención Colectiva de Trabajo

*Aspectos introductorios*



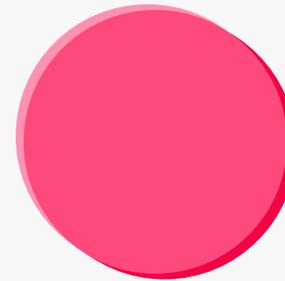
## Como resultado

La convención colectiva de trabajo es el resultado final del proceso de negociación colectiva. Artículo 431 LOTT.



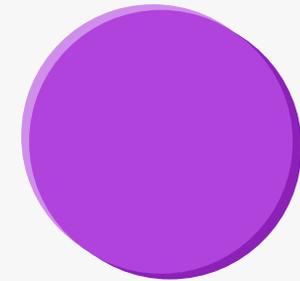
## Efectos

- Sus estipulaciones forman parte integrante de los contratos individuales de trabajo
- Benefician a todos (aun cuando no formen parte del sindicato o ingresen con posterioridad a su celebración)
- Excepción de representantes del patrono (Artículo 432 LOTT)



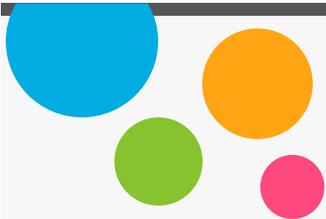
## Duración

Procura la paz laboral "armónicas relaciones colectivas" por lo tanto su vigencia oscila entre 2 y 3 años (Artículo 435 LOTT)



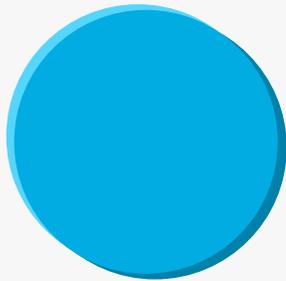
## Delimitación Territorial

- Criterios lícitos para la delimitación territorial de una convención colectiva de trabajo (Artículo 436 LOTT)



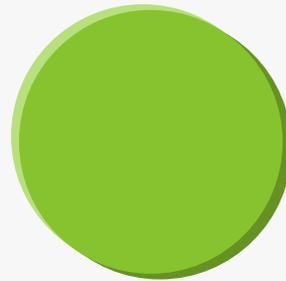
# Convención Colectiva de Trabajo

*Principios básicos*



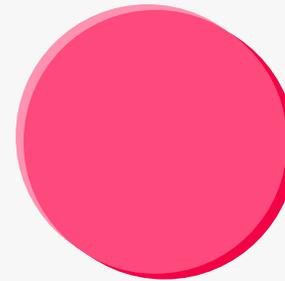
## Irretroactividad

- Homologación
- Vigencia
- Irretroactividad
- Excepción (Artículo 433 LOTT)



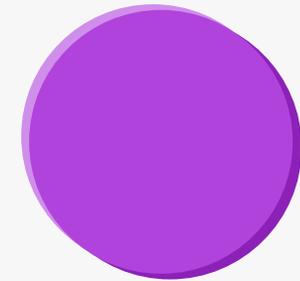
## Ultractividad

- Vigencia más allá de la duración de la Convención Colectiva de Trabajo CCT



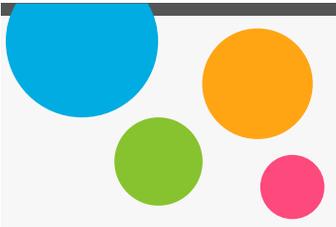
## Progresividad

- Principio aplicado al ámbito de las relaciones colectivas de trabajo
- Sustitución de cláusulas
- Teoría del conglobamiento



## Delimitación personal

- Inclusiones y exclusiones a tenor de lo previsto en el artículo 432 de la LOTT



# Convención Colectiva de Trabajo

*Vigencia*

Artículo 450: “A partir de la fecha y hora de homologación, surtirán todos los efectos legales”



Salvo la excepción de retroactividad prevista en la Ley según acuerdo entre las partes.

# Convención Colectiva de Trabajo

Comité de Evaluación y Seguimiento

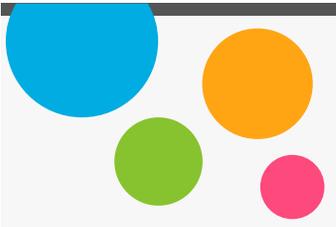


# Paz laboral

---

Así como una buena gestión durante la negociación garantiza una homologación total como resultado, una sana administración mide sus indicadores en términos de incidencias en cuanto a la aplicación de su contenido

Reglas no  
escritas



# La organización Sindical

*Su rol como representante de los trabajadores*

“Tanto patronos como trabajadores, tienen derecho al ejercicio de la libertad sindical en sentido positivo o negativo”



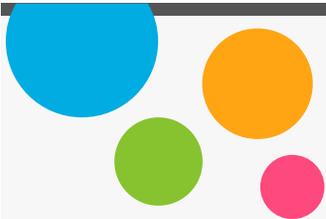
La consideración de los actores como sujetos de Derecho Colectivo del Trabajo (DCT) es distinta respecto de su consideración como sujeto individual. Organizaciones sindicales y grupos o coaliciones de trabajadores son dos términos diferentes, con obligaciones, derechos y alcances diferentes. **La pluralidad de sujetos**, no es lo que nos coloca frente al DCT sino la naturaleza jurídica de los derechos que se ventilan.

# Son personas de derecho privado

---

Que tengan una finalidad social, no los convierte en  
personas de derecho público

Sindicatos



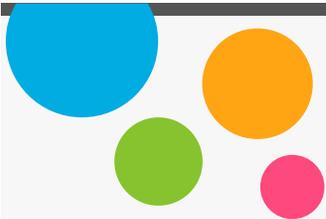
# La organización **sindical**

*Su rol como representante de los trabajadores (objeto)*



## De acuerdo con el artículo 365 LOTT

- Estudiar, defender, desarrollar y proteger **el proceso social del trabajo**
- La protección y defensa de **“la clase trabajadora”**
- La protección y defensa del **“...conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional”**
- La protección y defensa de los intereses de sus afiliados



# La organización **sindical**

*367 LOTTT Atribuciones y finalidades (algunos claros excesos de la LOTTT)*



## Producción y distribución

El numeral 2 del artículo 367, precisa que los sindicatos tienen entre sus atribuciones y finalidades contribuir con **la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo**



## Control sobre costos y ganancias

El numeral 3 del artículo 367, establece que corresponde a los sindicatos ejercer el **control y vigilancia sobre los costos y ganancias** para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo



## Consejos Productivos de Trabajadores

Luego la propia LOTTT en los artículos 497 y 498 delega estos aspectos en los **Consejos Productivos de Trabajadores (CPT)** cuya Ley Especial ya fue publicada en Gaceta Oficial



# Representatividad laboral

## *Futuro de las organizaciones sindicales*

La afinación de los rasgos típicos de la actividad sindical bajo el uso de la tecnología de información y comunicación, marcará la pauta para el ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical



# Algunas conclusiones

## *¿Cabe la huelga virtual?*

El pasado 8 de junio de 2020, los trabajadores de Facebook hicieron su primera huelga virtual. Ante la inercia de la entidad de trabajo en cuanto a la no limitación de mensajes (de contenido presuntamente falso y/o violento) de un candidato presidencial, optaron (vía teletrabajo) por cerrar todos los sistemas de Facebook en sus equipos y configurar la respuesta automática en los correos electrónicos con mensajes de ausencia).

La medida se llevó a cabo por varias horas.

¿Es parte del futuro del trabajo? ¿qué implica este tipo de medidas y qué requiere del Derecho del Trabajo de cara al futuro de las relaciones laborales?