



Relaciones Laborales en Venezuela

Marco jurídico

Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA)

© Jair De Freitas | 2020 | www.jairdefreitas.com

Tabla de Contenido

1

Las normas

Mapa actual de la cuestión

2

Las decisiones del TSJ

Datos relevantes (período 2000-2020)

3

Administración del Trabajo

Mejores prácticas

4

COVID-19

Lo esperado para el período abril-septiembre de 2020

5

Gestión de talento

Perspectivas de interconexión con lo jurídico

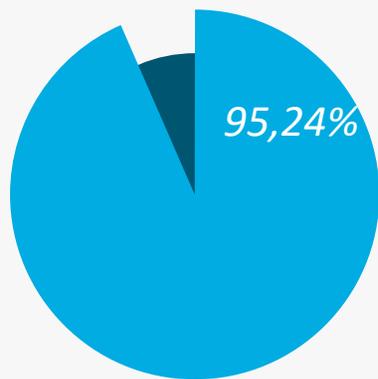
6

Conclusiones

La necesidad del enfoque

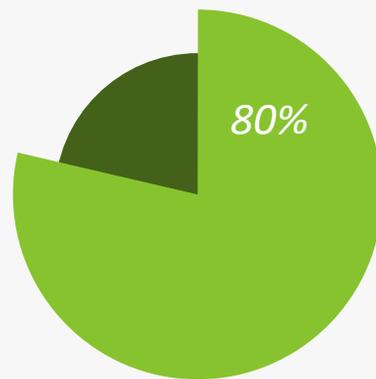
Las normas Laborales en Venezuela

Mapa actual de la cuestión



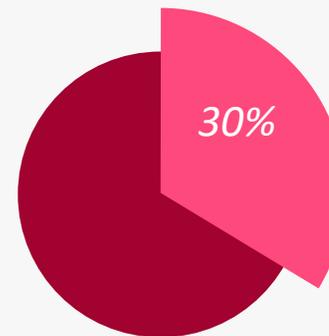
Cantidad

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



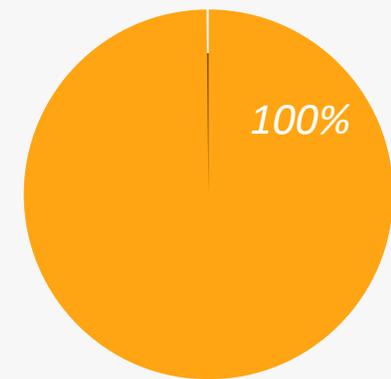
Tipología

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

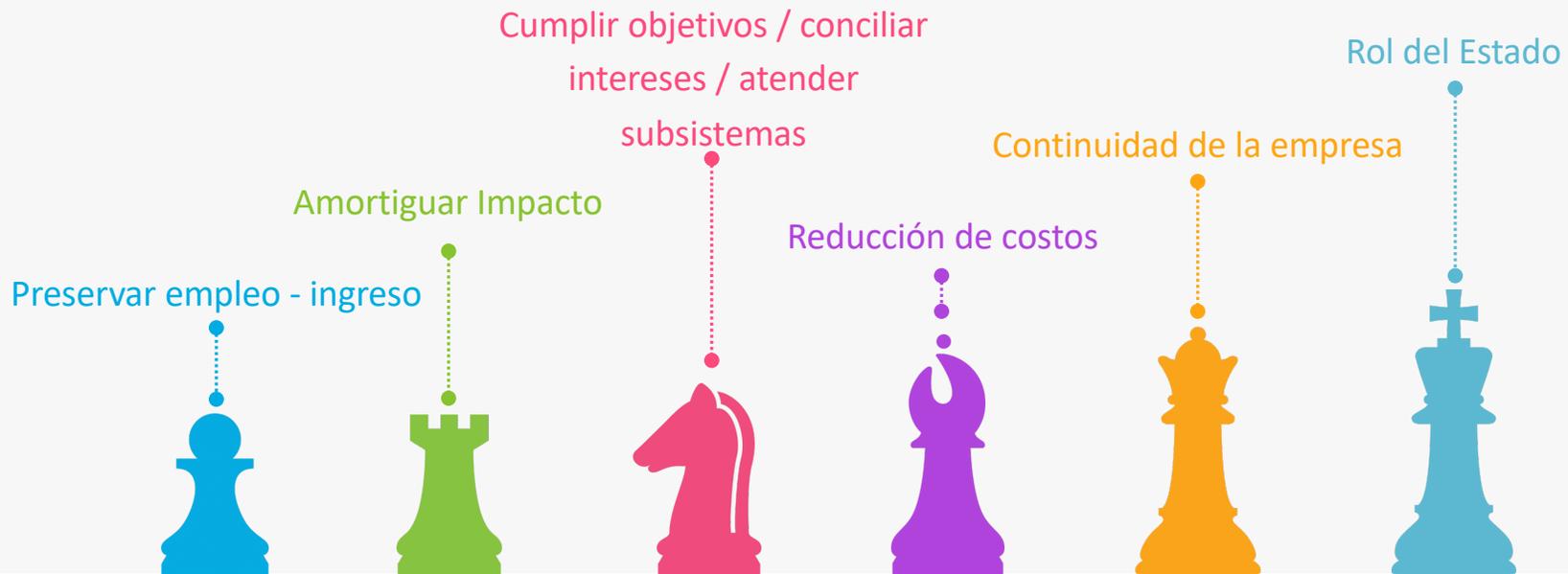
Disminución de sanciones

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**

Derecho del Trabajo en COVID-19

Lo esperado en fase 3 / lo que ha ocurrido





Perspectivas de la Gestión de Talento

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



Creatividad

El régimen jurídico-laboral no vislumbra cambios significativos, más allá de una nueva norma técnica. Por lo tanto, debe trabajarse con creatividad



Emocionalidad

Perspectivas no alineadas y mayor sensibilidad pueden causar conflictos. El manejo emocional es muy importante



Latitudes

Examinar y considerar respuestas de otros contextos distintos al local resulta favorable para conciliar objetivos con realidades