



Mapa Laboral y Proyecciones

Un enfoque jurídico

AVGH

21 de octubre de 2021

© Jair De Freitas | 2021 | www.jairdefreitas.com



Mapa laboral venezolano



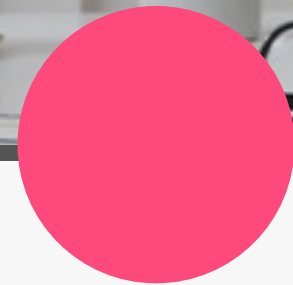
Coordenadas jurídicas



Proyecciones



Algunas estimaciones para 2022



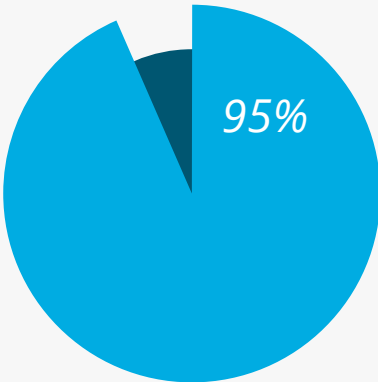
Concluyendo



Más allá de lo obvio

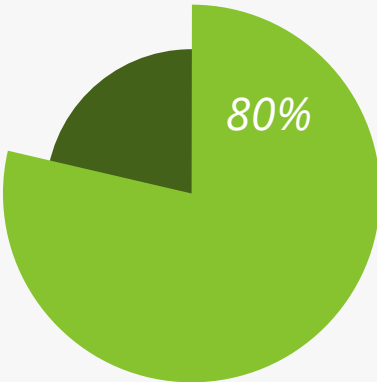
Las normas Laborales en Venezuela

Mapa actual de la cuestión



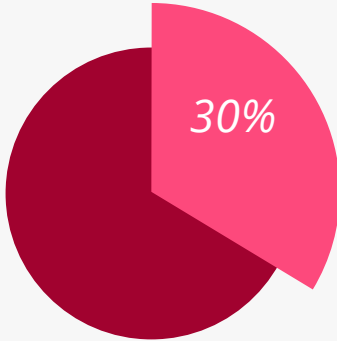
Cantidad

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



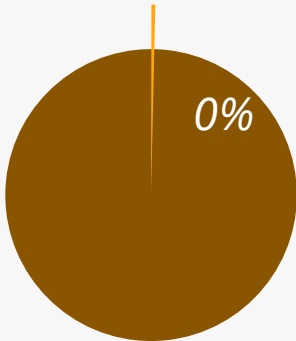
Tipología

81% de las normas vigentes publicadas entre 2020 y 2021 son de rango sub legal



ADN

Apenas el 18% de esas normas son de raigambre laboral, las demás impactan pero refieren a otros temas



Bajo COVID-19

La totalidad de normas laborales se dan bajo escenario COVID-19 pero ya no regulan sobre ello



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

Están pensadas para atender otras variables de contexto (tema penitenciario, reconversión, etc.).



Decisiones del Tribunal Supremo de Justicia

Datos relevantes (2000-2021)

¿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 y pago en divisas, Prestaciones sociales, SSL



Innovación jurisprudencial se mantiene neutral



Disminución de la tasa de contradicción (por debajo del 3,5%)



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 reduce hoy a procedimientos de **reenganche y pago de beneficios dejados de percibir / 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**.

© Jair De Freitas | 2021 | www.jairdefreitas.com

Proyecciones Normativas

Perspectivas para la primera parte del año 2022

Inamovilidad laboral

Se mantiene el Decreto (hasta 2022). Atención con la Ley Orgánica de Zonas Económicas Especiales

Salario mínimo

Improbable variación de la política de ajuste / complemento con pago de bonificaciones especiales sin carácter salarial

Teletrabajo

Fuera de la agenda legislativa

Seguridad y Salud Laboral

Sigue la espera de publicación de las normas técnicas asociadas a bioseguridad

LOTTT

Fuera de la agenda legislativa

Proyecciones judiciales

Entre la disminución de fallos y la reiteración de criterios



Balance 2021

- Se cumplió lo esperado: 70 criterios en materia laboral entre enero y octubre
- Disminución de la tasa de contradicción (3,5%)
- Se cumplió lo esperado: aumento de causas, con más reiteración de criterios que innovación

Expectativas 2022



- Aumento de causas asociadas a los aspectos cuantitativos
- Mantiene la ecuación: más reiteración que innovación jurisprudencial

Proyecciones en Administración del Trabajo

Afianzamiento y profundización

Empleo



01

Misma directriz en cuanto a la política laboral en materia de **inamovilidad** y **estabilidad**

Remuneración



02

Brecha entre el **salario** y el costo de la canasta

Funcionamiento de la
Administración del Trabajo



03

Orientación de causas (entre **reenganches** y **reclamos**) con volumen discreto de **fiscalizaciones**

OIT - Venezuela



04

Sin indicadores de variación significativa entre **Venezuela** y la **OIT**



Toma de decisiones

La consideración de lo jurídico



La importancia de estar al día en materia laboral

Referencia a principales dictámenes, normas y sentencias que inciden en la gestión de talento



Algunas conclusiones

Más allá de lo evidente

1 Visión de las relaciones laborales

No hay variables de contexto que sugieran variación en este aspecto

2 Empleo formal y decente

Dificultad para recuperar la tasa de empleo formal y favorable a la noción de trabajo decente

3 Criterios judiciales

La obligación no está únicamente anclada al dicho de la norma, sino de su interpretación por parte del operador jurídico

La economía emergente ¿crece o está inflamada?
Las zonas económicas exclusivas

4 Esquema remunerativo

El trabajo debe orientarse al resultado, el pago no puede seguir siendo tradicional

5 Orientación de cambios normativos

Se espera la aprobación de Proyectos de Ley con impacto en materia laboral



¡Gracias por su atención!

www.lablabor.com.ve

