



Universidad Católica Andrés Bello

© Jair De Freitas | 2020 | 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

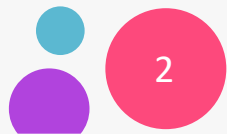
Futuro de la representatividad de los trabajadores

Perspectivas de interconexión con lo jurídico

6

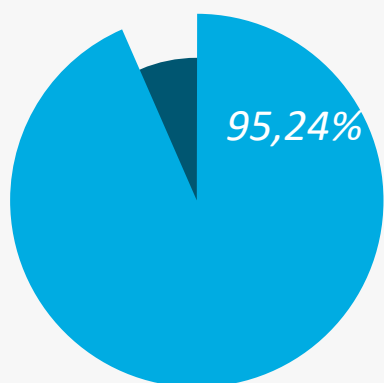
Algunas conclusiones

¿Cabe la huelga virtual?



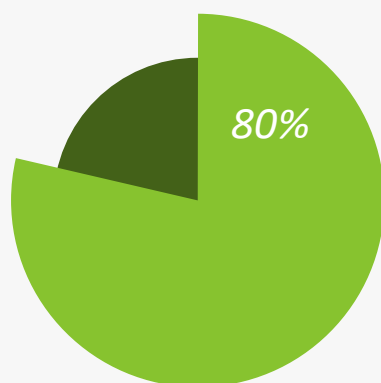
Las normas Laborales en Venezuela

Mapa actual de la cuestión



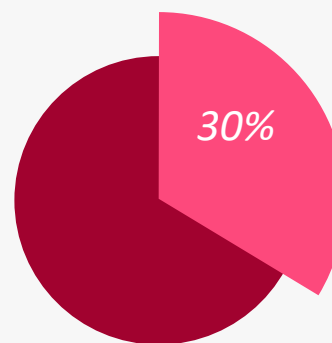
Cantidad

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



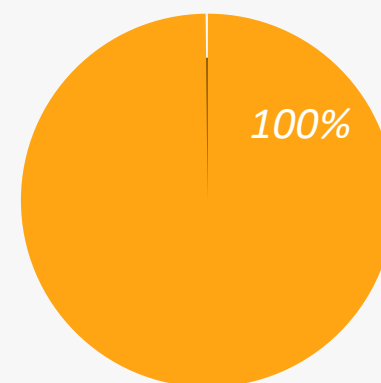
Tipología

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

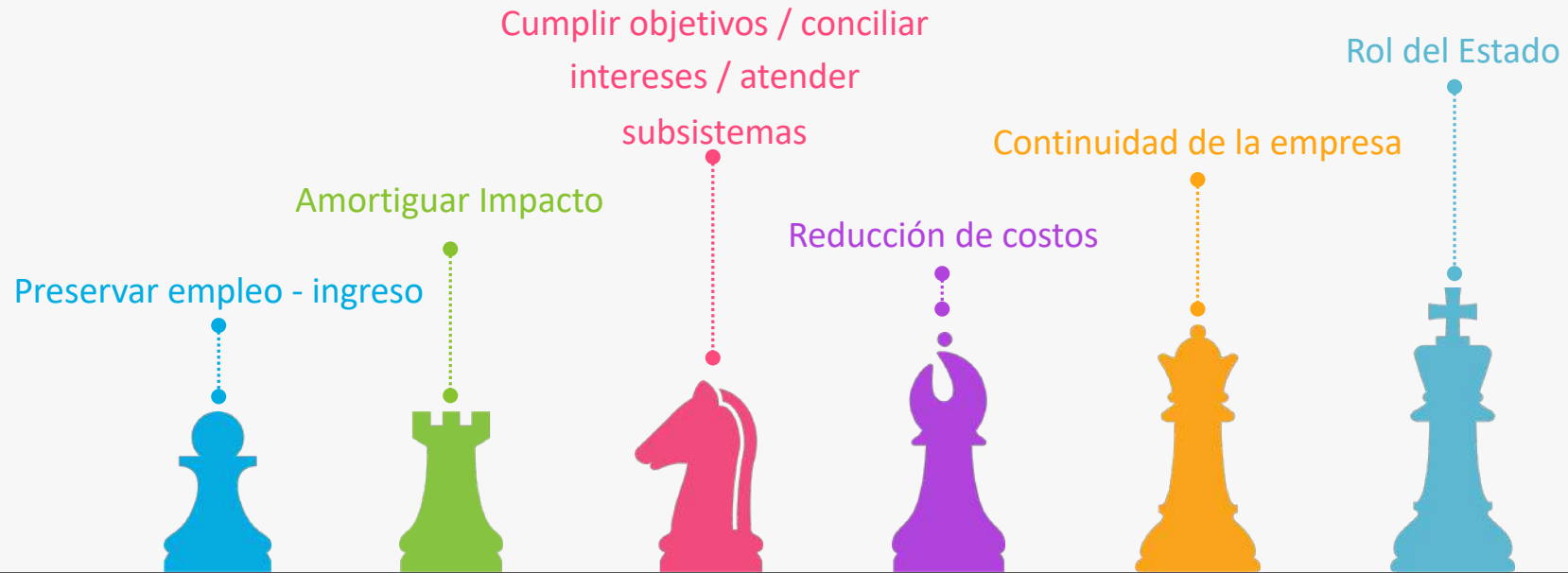
Reenganches y aut. despidos

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

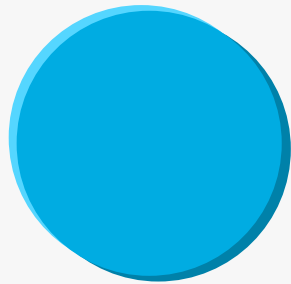


La norma jurídica en materia del trabajo define el elenco de conductas lícitas y exigibles a los distintos actores laborales. Para poder aplicarlas correctamente, patronos y trabajadores tienen la **responsabilidad de conocer su contenido y alcance**. Si bien, ello no garantiza que el conflicto de intereses 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



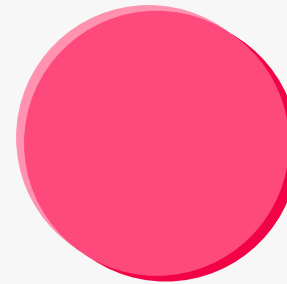
Como resultado

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



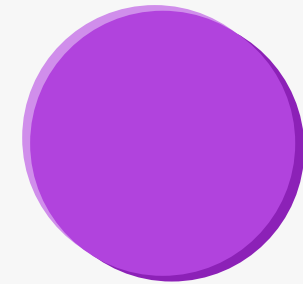
Efectos

- 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)



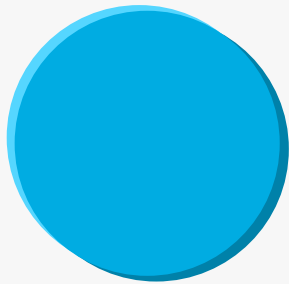
Delimitación Territorial

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



Convención Colectiva de Trabajo

Principios básicos



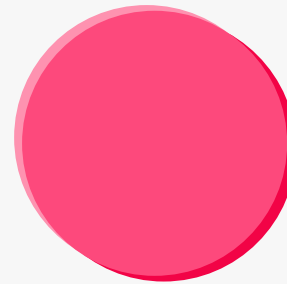
Irretroactividad

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



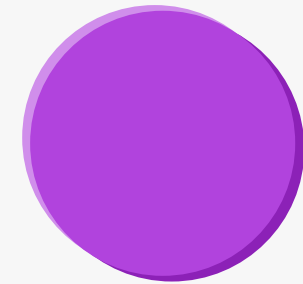
Ultractividad

- 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 LOTT Atribuciones y finalidades (algunos claros excesos de la LOTT)



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 LOTT 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?