

Balance jurídico laboral (enero – agosto) 2023

BOLETÍN: 185

AÑO: 17

AGOSTO 2023

Durante el transcurso del 2023, se han producido importantes cambios en el ámbito jurídico laboral venezolano.

Desde nuestro observatorio laboral, el equipo de LabLabor lleva a cabo estudios objetivos que contemplan tanto aspectos cualitativos como cuantitativos.

A continuación, presentamos una síntesis para nuestros suscriptores:

1. Perspectiva judicial:

En lo que va de 2023, el Tribunal Supremo de Justicia, ha dictado un poco más de 3500 sentencias cuya distribución por Sala es la siguiente: (i) Sala Plena (1,28%), (ii) Sala Constitucional (38,35%), (iii) Sala Político Administrativa (22,05%), (iv) Sala Electoral

(2,71%), (v) Sala Civil (15,55%), (vi) Sala Electoral (8,99%); y (vii) Sala Social (11,08%).

Del total de las decisiones dictadas por la cúspide del Poder Judicial, nuestro observatorio identificó más de 170 criterios relevantes en materia laboral, siendo que 40% de ellos refieren a los aspectos procesales en materia laboral, en tanto que el 60% restante está asociado a temas propios del derecho sustantivo del trabajo.

Las principales áreas abordadas en los criterios sustantivos del Derecho del Trabajo son (en orden descendente de frecuencia) las siguientes: (i) salario, (ii) seguridad y salud laboral, (iii) principios, (iv) convención colectiva de trabajo; y v) la inamovilidad laboral.

En cuanto a los aspectos cualitativos, a



continuación, presentamos los tres temas más significativos desarrollados durante el período enero – agosto 2023 por el poder judicial.

- (i) **Prestación social de antigüedad:** donde la Sala implementó y reitera el criterio según el cual se prescinde del cálculo acumulativo y ordena calcular únicamente la prestación social de antigüedad bajo el escenario de cálculo retroactivo pues, dadas las circunstancias de los casos en específico, la Sala estima que éste resultaría más beneficioso al trabajador (prescindiendo del cálculo acumulativo y la respectiva comparación cuantitativa establecida en el literal d) del artículo 142 del DLOTTT).
- (ii) **Salario:** en el cual se abordaron diversos temas fijando criterios relevantes, tres de los cuales merecen especial atención: a) el caso en el cual la Sala de Casación Social declaró la naturaleza no salarial de pagos efectuados por terceros, b) la sentencia en la cual la Sala de Casación Social declaró que el bono gerente entregado a una persona por su condición de accionista no constituye salario; y c) la naturaleza salarial de un bono por incentivo anual.
- (iii) **Suspensión de la relación laboral y convención colectiva de trabajo:** donde se analizó la correspondencia o no de los beneficios contenidos en una convención colectiva de trabajo, habida cuenta la suspensión de la relación laboral en el marco de crisis económica -literal h) del artículo 72 del DLOTTT- y el acuerdo entre las partes suscrito en dicho contexto.

Es importante destacar que, para el período en estudio, no hubo aumento significativo de la tasa de contradicción, identificándose algunos cambios de criterios. En razón de ello, nuestro observatorio reitera las estimaciones (hasta ahora cumplidas) respecto de (i) aumento de demandas judiciales en divisas, (ii) tendencia ratificadora de criterios y; (iii) escenario moderado de tasa de contradicción.

2. Administración del Trabajo:

En cuanto a la dimensión de la administración del trabajo, durante el período enero – agosto de 2023 las estimaciones de nuestro observatorio laboral se han cumplido; esto es: (i) distancia en la brecha entre el salario y el costo de la canasta no ha sido acortada, (ii) la orientación principal de la actividad de las Inspectorías del Trabajo se mantiene entre reenganches y reclamos; y (iii) volumen discreto de fiscalizaciones.

Sobre este último particular, tal y como hemos puntualizado en distintas intervenciones (entrevistas, charlas, foros, talleres *in company*) aún no existe una actividad vigorosa por parte de las unidades de supervisión siendo que el mayor esfuerzo en materia de fiscalización hoy se concentra en el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (Conapdis) y; dependiendo de la localidad, de la Gerencia Estatal de Salud de los Trabajadores (Geresat).



LABLABOR

¡LA GUÍA DEL GERENTE
EXITOSO!

¿Ya conoces todo nuestro
portafolios?

[Servicio de Suscripción](#)

[Auditoría legal en materia Laboral
y de Seguridad Social](#)

[Calculadora laboral](#)

[Guía de Instrumentación Laboral
\(G-LAB\)](#)

[Reglamento Interno de Trabajo](#)

[Cursos on-line en materia laboral](#)

[Asesoría legal en materia Laboral y
de Seguridad Social](#)

[Negociación y resolución de
conflictos](#)

[Representación en litigios](#)

¿Qué esperas?

Visita nuestra página web y
descubre las mejores y más
sofisticadas herramientas para el
manejo de las relaciones laborales
diseñadas pensando en las
unidades de Gestión Humana.
Ingresa a:

www.lablabor.com.ve

3. Mapa normativo:

De aproximadamente 140 normas vigentes que actualmente regulan de forma directa o indirecta la materia laboral, menos del 3% han entrado en vigor durante el año 2023, siendo importante destacar los siguientes aspectos:

- (i) De las normas que directa o indirectamente regulan el tema laboral publicadas durante 2023, 2/3 partes tienen fuente legislativa (el tercio restante son normas de rango sublegal provenientes del Poder Ejecutivo)
- (ii) Sólo una de las normas publicadas en lo que va de 2023, atiende directamente al tema laboral (la normativa restante publicada durante lo que va de año tiene impacto indirecto en el ámbito de las

relaciones laborales).

- (iii) En la Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad publicada en 2023, se identifican 14 deberes patronales.
- (iv) A la fecha, siguen sin publicarse en Gaceta Oficial normas laborales que ya cumplieron los pasos previos para su vigencia (por ejemplo: la Ley de los Trabajadores y Trabajadoras a Domicilio; y el Beneficio de Alimentación y Bono contra la Guerra Económica).
- (v) De las 20 proyectos y/o anteproyectos con posible impacto en materia laboral que fueron reseñados por LabLabor en abril de 2023, 18 de ellos conservan su estatus. Por lo que, a la fecha, no han completado todo el recorrido de cara a su vigencia (según artículos 202 al 218 de la Constitución).

VENTAJAS DE NUESTRO PORTAFOLIOS

✓ **Suscripción:** acceso inmediato a la base de datos jurídico laboral más completa de Venezuela, con la mayor velocidad y frecuencia de actualización.

✓ **Auditorías legales:** con informes emitidos en 48 horas luego de su ejecución.

✓ **G-Lab:** el sistema patentado más eficaz para documentar relaciones laborales, que disminuye contingencias (reclamos, demandas y sanciones)

✓ **Cursos virtuales de relevancia actual:** con la plataforma digital tecnológica más moderna

✓ **RIT:** el Reglamento Interno de Trabajo más robusto del mercado, que disminuye: vacíos legales, interpretaciones desfavorables y conflictos.

✓ **Asesoría permanente:** esquema preventivo que reduce en más de un 90% el índice de litigios en 24 meses.

✓ **Negociaciones laborales:** de la mano de profesionales altamente calificados para negociar conflictos individuales y colectivos.

✓ **Representación en litigios:** 95% de causas negociadas y respuestas favorables con eficacia entre 85% y 90%