

Primer Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas.
Subsección Americana de Jóvenes Juristas Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social.

**Informe Nacional de la Sección de Jóvenes Juristas de Venezuela¹ para el panel:
Estado Actual del Derecho del Trabajo en Latinoamérica.**

Santiago, Chile – 27 y 28 de abril, 2017.

¹ Participantes en el presente proyecto académico de la sección de Jóvenes Juristas de Venezuela: Alexandre MARÍN FANTUZI (Coordinador), Daniel JAIME KELLERHOFF, Reinaldo GUILARTE LAMUÑO, Jair DE FREITAS y José HERNADEZ BIZOT.

SUMARIO: I. Introducción. II. Recientes reformas laborales. III. Líneas jurisprudenciales. IV. Líneas doctrinales. V. Conclusiones.

Resumen

Las reformas laborales en Venezuela se han venido produciendo a través de actos de rango sublegal, y principalmente decretos-leyes dictados por el presidente quien por esa vía estableció normas sobre Inamovilidad (para todos los trabajadores que prohíben despedir, trasladar o desmejorar los trabajadores sin una causa justificada, previamente el Inspector del Trabajo) así como decretos que reforman el salario base para el pago del impuesto sobre la renta de los trabajadores, que reforman las prestaciones por cesantía y antigüedad, que reforman el beneficio de alimentación, la libertad sindical y decretos sobre órganos de participación de los trabajadores. La Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia Venezolano ha tenido diferentes pronunciamientos en casos de trabajador internacional, empresas multinacionales, planes de acciones, tercerización, contratistas, responsabilidad de los accionistas, jornada de trabajo, Libertad Sindical, Jurisdicción, y seguridad y salud laboral. Las producciones doctrinarias más relevantes entre el 2012 y 2016 están contenidas en 11 obras jurídicas individuales, y 23 ensayos, y versan sobre Derecho Individual, y Derecho Colectivo y Procesal.

I. Introducción.

Alexandre MARIN FANTUZI (Coordinador)

Siguiendo con la fórmula de trabajo implementada en anteriores proyectos la sección venezolana ha querido mantener como metodología el que cada capítulo fuese realizado por separado y de manera individual por distintos participantes, de manera que las opiniones, valoraciones y análisis sean propias a cada participante y no establecer una posición específica de la sección de Jóvenes Juristas de Venezuela, incluyendo las conclusiones. Tal estrategia tiene como objetivo desarrollar aproximaciones diversas y auténticas de los jóvenes juristas involucrados en cada proyecto, teniendo solamente como parámetros de referencia algunos criterios de organización, principalmente de tipo espacial y temporal, los cuales se acordaron y coordinaron con cada uno para la construcción de sus aproximaciones teóricas y así navegar en una misma dirección. El primer punto del informe fue desarrollado por el joven jurista Daniel JAIME, quien aporta, describe y analiza las recientes y principales reformas laborales en materia de derecho individual y de derecho colectivo del trabajo ocurridas en Venezuela en los últimos 10 años, situando el tema dentro del contexto debido para comprender el alcance y la trascendencia de cada reforma. El aporte no se presenta en bloques divididos en derecho individual y colectivo pero las reformas descritas en los nueve (9) numerales corresponden a dichas áreas; y además se analiza una particular reforma en torno a un régimen obligatorio de cesión de trabajadores que revela aspectos propios del sistema y la situación del país. El segundo punto del informe lo desarrolla el joven jurista Reinaldo GUILARTE ARISTUMUÑO, quien reúne ocho temas de jurisprudencia relevante emanada del Tribunal Supremo de Justicia, mostrando los pronunciamientos más importantes, y en ciertos numerales el punto de partida y el estadio actual del criterio, lo que permite comprender la evolución y advertir la continuidad o contradicción de la jurisprudencia laboral venezolana². Y el tercer aporte lo presenta el joven jurista Jair DE FREITAS, quien luego de explicar los criterios objetivos utilizados para determinar qué se tomó en consideración para establecer qué es doctrina, procede a reseñar, describir y extraer, de forma precisa, el aspecto central de la obra de 34 autores venezolanos que permiten obtener una visión general y de conjunto del pensamiento más reciente del laborismo nacional. Por último, debe

² Es preciso mencionar que en el momento en que se presenta este aporte, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Venezuela, ha dictado dos sentencias históricas, la número 155 de fecha 28 de marzo de 2017 y 156 de fecha 29 de marzo de 2017, que han provocado la ruptura del hilo constitucional por cuanto despojan a la Asamblea Nacional y atribuyen sus funciones al presidente de la República, en un evidente acto de fraude constitucional.

mencionarse que la preparación de este trabajo se realizó de manera interrelacionada entre todos los jóvenes juristas, incluyendo a José Ernesto HERNANDEZ BIZOT, el joven encargado de la presentación oral del informe en el panel al cual se dirige este aporte nacional.

II. Recientes reformas laborales.

Daniel JAIME KELLERHOFF

Las reformas más importantes que ha tenido el derecho laboral venezolano, no han sido concebidas a través de leyes dictadas por el órgano legislativo, presidido en Venezuela por la Asamblea Nacional. Por el contrario, la gran parte de las normas que rigen la relación de trabajo en Venezuela han sido producidas por el Ejecutivo Nacional a través de: (i) decretos leyes dictados por el Presidente de la República, mediante la habilitación otorgada por ley sancionada por la Asamblea Nacional para la atención de emergencias generadas por problemas ambientales o económicos; (ii) decretos ejecutivos dictados por el Presidente de la República y que en lo sucesivo se denominarán decretos presidenciales; y (iii) resoluciones ministeriales. Por vía de excepción, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela contempla la posibilidad de que Asamblea Nacional pueda delegar su potestad legislativa al Presidente de la República. Durante el último decenio la Asamblea Nacional ha sancionado cuatro leyes habilitantes. Dos de ellas delegaron la potestad legislativa al presidente Hugo Rafael Chávez Frías y las otras dos a su sucesor, Nicolás Maduro Moros. Las materias sobre las que se delegó la potestad legislativa han sido de carácter amplio y sin límite aparente, ya que el Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela ha sostenido que incluso el Presidente de la República puede dictar – dentro de las materias delegadas- decretos leyes que regulen derechos y garantías constitucionales.³ Las indulgencias de los poderes legislativo y judicial han permitido que el fallecido Hugo Rafael Chávez Frías y su sucesor, puedan imponer reformas laborales y de previsión y seguridad sociales en Venezuela. Estas reformas han modificado las relaciones individuales y colectivas de trabajo, el otorgamiento de beneficios, los sistemas de seguridad social y la formación y capacitación laboral. Entre las reformas más emblemáticas se pueden mencionar que mediante el Decreto N° 8938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo sucesivo el “DLOTTT”), se modificó la mayor parte de las instituciones del derecho laboral venezolano y otros decretos presidenciales y resoluciones ministeriales que se explican a continuación.

1. *En materia de protección al empleo: Inamovilidad*

Desde el 28 de abril de 2002, en Venezuela se ha impuesto, mediante sucesivos decretos presidenciales, un régimen estricto de inamovilidad que fue reforzado con la entrada en vigencia del DLOTTT y que atiende a una aparente política contra el desempleo. En diciembre de 2015 el Presidente de la República, siguiendo su política, dictó el Decreto N° 2.158, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral (en lo sucesivo el “DLIL”), que extiende la inamovilidad laboral por un lapso de tres (3) años contados a partir de la entrada en vigencia del decreto ley. A través de este régimen estricto de inamovilidad se ha extendido a todos los trabajadores la protección que, anteriormente, era reservada a aquéllos con fuero sindical⁴ o que representan un interés social que el Estado tutela (*verbigracia*: maternidad y paternidad),⁵ excluyendo únicamente a los trabajadores de dirección y a aquellos que tengan menos de un mes de servicios.⁶ Esta protección prohíbe el despido, traslado o desmejora de los trabajadores sin una causa justificada, previamente calificada por la autoridad de aplicación –el Inspector del Trabajo- mediante un

³ Tribunal Supremo de Justicia-Sala Constitucional, sentencia N° 1716, de fecha 19 de septiembre de 2001 (caso: *revisión constitucional del Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos e Insulares*)

⁴ Artículo 419 del DLOTTT.

⁵ Artículo 420 del DLOTTT.

⁶ Artículo 3 del DLIL.

procedimiento administrativo. El DLIL comprende una protección que es redundante, puesto que el DLOTTT ya establecía una la estabilidad como garantía general de permanencia en el empleo⁷ y asimismo, le arranca al poder judicial cualquier atribución de impartir justicia en materia de estabilidad.

2. En materia de Salario.

La estipulación del salario mínimo es una facultad atribuida al Ejecutivo Nacional quien, anteriormente, debía fijarlo siguiendo la recomendación de una Comisión Tripartita Nacional. Sin embargo, el DLOTTT suprimió este sistema de consulta y permite que el salario mínimo obligatorio sea sido fijado a través de decretos presidenciales. Desde el 2007 hasta la actualidad, se han publicado 25 decretos que han aumentado el salario mínimo obligatorio de Bs. 614,79 a Bs. 40.638,15, es decir que la última década el salario en Venezuela se ha incrementado en un 6.610,09%. Lo anterior puede explicarse por los altos índices de inflación que existen en Venezuela. Sin embargo, los aumentos del salario mínimo obligatorio no han sido proporcionales a la inflación y, en lugar de mitigar su impacto, han tenido un efecto encarecedor en la economía. De allí que es posible afirmar que los aumentos salariales decretados por el Ejecutivo, no han beneficiado a los trabajadores. La realidad venezolana que resalta es que los trabajadores tienen salarios despreciados por la alta tasa inflacionaria, la cual minimiza su poder adquisitivo y ocasiona un desestimulo en el desarrollo de las labores, así como elevados índices de ausentismo y migración laborales.

3. En materia de salario base para el pago del impuesto sobre la renta de los trabajadores.

En noviembre de 2014, fue publicado el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma de la Ley de Impuesto Sobre la Renta (en lo sucesivo el "DLISLR") que consagra, entre otras cosas, los compromisos fiscales que deben asumir los trabajadores, frente al pago del Impuesto Sobre la Renta (en lo sucesivo "ISLR"). Uno de los puntos más controversiales del DLISLR, fue el cambio de la base salarial gravable que los trabajadores –bajo relación de dependencia- deben considerar para determinar el monto a pagar por ISLR. El DLISLR determinó que la base salarial gravable comprende "*toda contraprestación o utilidad, regular o accidental, derivada de la prestación de servicios personales bajo relación de dependencia, independientemente de su carácter salarial, distinta de viáticos y bono de alimentación*",⁸ afectando así la capacidad adquisitiva de los trabajadores. La nueva disposición inobservó lo dispuesto en el DLOTTT, según el cual los impuestos y contribuciones que deban pagar los trabajadores se calcularán con base en el salario normal –que sólo comprende las remuneraciones regulares y permanentes- y no con base en el total de las contraprestaciones.

4. En materia de prestaciones por cesantía y antigüedad: Sistema Prestaciones Sociales.

El DLOTTT también incorporó una importante modificación en el sistema de prestaciones sociales. Tradicionalmente, en Venezuela se le llama prestaciones sociales al derecho a una prestación dineraria que debe garantizar el empleador para compensar la antigüedad del trabajador y que procura una previsión de ahorro en caso de cesantía o pérdida del empleo. En todo caso, es necesario aclarar que las prestaciones sociales no deben confundirse con las prestaciones dinerarias a las que tendría derecho el trabajador –dependiente o no- por parte de la seguridad social y que pueden originarse por incapacidad –común u ocupacional-, por jubilación, por maternidad o por pérdida del empleo. Desde junio de 1997 y hasta abril de 2012, el empleador debía mensualmente acreditar en su contabilidad o depositar en una cuenta de fideicomiso, cinco (5) días de salario integral –el salario normal más las alícuotas de conceptos accidentales, como las utilidades, el bono vacaciones, recargo por tiempo

⁷ Artículo 85 y siguientes del DLOTTT.

⁸ Artículo 31 del DLISLR

extraordinario o por trabajo nocturno, entre otros- a favor del trabajador. Sin embargo, la reforma laboral de mayo de 2012 –el DLOTTT- modifica el sistema de prestaciones sociales a uno mixto y ahora denominado “*garantía de prestaciones sociales*”.

5. En materia de Beneficio de alimentación

La Ley del Programa de Alimentación para los Trabajadores y su sucesora la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo sucesivo la “LATT”), desde su publicación en 1998 y 2004, han consagrado un beneficio de alimentación para los trabajadores. Este beneficio tiene como finalidad la obligación principal de suministrar al trabajador que devenga menos de tres salarios mínimos, una comida balanceada durante la jornada de trabajo. El empleador podía, de forma alternativa, cumplir con el beneficio de alimentación a través de la provisión de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación equivalentes a un monto fijado en Unidades Tributarias, canjeables por alimentos en mercados o como pago total o parcial de lo consumido en restaurantes. Sin embargo, en octubre de 2015 fue publicado el Decreto N° 2.066, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (en lo sucesivo el “DLCSTT”), que no reforma la LATT, sino que la deroga y crea un nuevo régimen para el beneficio de alimentación que ahora es llamado incorrectamente “Cestaticket Socialista”, adoptando así una denominación relacionada con la de una empresa francesa especializada en la provisión de instrumentos canjeables. El DLCSTT modifica el objeto de la Ley precedente –*regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores*- por el de *regular el Cestaticket Socialista, como beneficio de alimentación para proteger y defender la capacidad adquisitiva de los trabajadores y las trabajadoras en materia alimentaria*. De seguidas se destaca que el DLCSTT mantiene la obligación principal de la Ley anterior pero cambia las condiciones para el otorgamiento del beneficio, a saber: **(i)** Se suprimió el límite de tres (3) salarios mínimos, por lo que ahora todos los trabajadores dependientes tienen garantizado el beneficio; **(ii)** Se elimina el límite del cuarenta por ciento (40%) para determinar el monto máximo; **(iii)** El beneficio debe pagarse a razón de treinta (30) días por mes y no por jornada efectiva de trabajo; **(iv)** En caso de escoger el valor de cupones, ticket o tarjeta de alimentación corresponde a un monto único que puede ser incrementado por el Ejecutivo Nacional. **(v)** Se mantiene su exclusión del salario.

6. En materia de Tercerización.

El DLOTTT incorporó disposiciones que permiten algunas formas de descentralización productiva o que prohíben severamente otras que califica como *tercerización*, a pesar que ambos términos evoquen la misma noción. De allí que se comience a definir peyorativamente la *tercerización* como *simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral*. De igual forma el DLOTTT enumera y prohíbe cinco supuestos que se definen como *tercerización* y cuyo incumplimiento genera graves consecuencias para el empleador. Estos supuestos son: **(i)** La identidad *temporal, espacial y material* de un servicio contratado. **(ii)** Intermediación [*evasión*], o contratación de personal a través de intermediarios. **(iii)** Entidades laborales *simuladas*, creación de empresas para evadir obligaciones laborales. **(iv)** Contratos *simulados*; y **(v)** Otras formas de *simulación o fraude*. El DLOTTT ha establecido que el incumplimiento de la prohibición de tercerización implica la obligación para el beneficiario de un servicio u obra, de incorporar en su nómina a los trabajadores aparentemente tercerizados así como una sanción pecuniaria calculada en unidades tributarias.

7. En materia de Libertad Sindical.

En la última década las normas y reformas laborales han ampliado, así como restringido el ejercicio de la libertad sindical y asimismo, se han creado nuevas figuras de representación y participación de los trabajadores. El DLOTTT ha incluido disposiciones que amplían la protección del ejercicio de la libertad sindical, así tenemos que en los procedimientos administrativos se faculta a la autoridad de aplicación –la Inspectoría del Trabajo- a llevar a cabo una reparación inmediata contra los despidos o violaciones a la inamovilidad por fuero sindical. Asimismo, se tipificó como delito de desacato con imposición de pena de arresto de seis (6) a quince (15) meses, cualquier actuación del empleador que impida u obstaculice la ejecución de una orden de reinstalación. De igual forma, se reconoce representatividad a toda organización sindical que actúe sin que exista otra organización que compita con aquélla. Caso contrario, que concurren dos o más organizaciones sindicales, la representatividad se determinará con base a la nómina de afiliados que conste en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y en caso que esto no sea posible, se determinará mediante un referéndum sindical. No obstante estas ampliaciones a la libertad sindical, el DLOTTT también contempla algunas restricciones. Entre ellas resaltan la incorporación de atribuciones a las organizaciones sindicales que constituyen obligaciones estatales, como la protección del pueblo, la independencia y soberanía nacional, la contribución en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo, la vigilancia sobre los costos y las ganancias, entre otros. Adicionalmente, también es una restricción al ejercicio de la libertad sindical la prohibición a la junta directiva de una organización sindical cuyo período haya vencido, de celebrar –en representación de los trabajadores y la organización sindical- actos que excedan la simple administración, tramitar la negociación de una convención colectiva, la presentación de pliegos conciliatorios o conflictivos ni celebrar actas convenios.⁹ En estos casos se obliga a cumplir con el proceso de elecciones para sustituir a los miembros de la junta directiva cuyo período haya vencido. Sin embargo, el proceso electoral que consagra el DLOTTT supone una intervención de la Administración Pública con competencia electoral (esto es el Consejo Nacional Electoral, conocido por las siglas CNE), quien podrá incluso intervenir en el proceso a solicitud de parte interesada.

8. En materia de órganos de participación de los trabajadores.

En la última década se han creado dos órganos de participación de los trabajadores: los Consejos de Trabajadores, creados por el DLOTTT con la finalidad de garantizar la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, pero no fueron contempladas normas sobre su organización y funcionamiento, sino que remite a la creación de leyes especiales; y asimismo, recientemente fueron creados los Consejos Productivos de Trabajadores (en lo sucesivo "CPT") creado mediante decreto presidencial. Los CPT constituyen un nuevo órgano de representación y consulta que debe ser creado en cada empresa y cuya finalidad no es la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, sino *realizar la revisión, aprobación, control y seguimiento de los programas y proyectos fundamentales del proceso productivo de las entidades de trabajo*, a través de la participación de los trabajadores en la gestión de la actividad productiva en las empresas públicas y privadas y que deberán servir de apoyo a la Gran Misión Abastecimiento Soberano –política económica del gobierno para impulsar el sector agroalimentario, farmacéutico e industrial- con el fin de garantizar el acceso oportuno a bienes, alimentos, medicinas y otros productos esenciales.

Todo CPT deberá estar integrado por tres (3) trabajadores de la empresa; un (1) representante por la juventud, designado por el Ministerio del Poder Popular para la Juventud y Deporte; un (1) representante de la Unión Nacional de Mujeres, designado por el Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de género; un (1) representante de la Milicia Bolivariana; y un (1) representante

⁹ Artículo 402 el DLOTTT.

de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, designados por el Ministerio del Poder Popular para la Defensa. Todos los miembros durarán un (1) año en el ejercicio de su cargo y asimismo, mediante resolución del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social Trabajo (en lo sucesivo la “resolución ministerial”), se estableció que los trabajadores miembros estarán amparados por inamovilidad durante el lapso de un (1) año contado a partir de su designación.¹⁰ Ahora bien, el decreto presidencial no especifica cómo deben organizarse el CPT ni el ámbito de actuación dentro de la empresa, sino que para ello ordena la elaboración de un "*Manual de Normas y Procedimientos de los Consejos Productivos de Trabajadores (CPT)*", a cargo del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, el Ministerio del Poder Popular para la Defensa y el Comando Estratégico Operacional.

9. En materia de Régimen Laboral Transitorio (cesión temporal y obligatoria de trabajadores).

Especial atención merece la resolución del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo,¹¹ mediante la cual se crea un “Régimen Laboral Transitorio” (en lo sucesivo el “Régimen”) contentivo de un programa que exige a los patronos del sector público y privado proporcionar trabajadores a empresas estatales, como una especie de cesión temporal. Conforme con el Régimen, los patronos deberán ceder temporalmente sus trabajadores a la empresa estatal que los solicite, los cuales deberán contar con las condiciones físicas y técnicas para ejercer las funciones encomendadas. Este programa es de carácter obligatorio y podrá ser aplicado durante el período de sesenta (60) días, prorrogable indefinidamente. Durante el tiempo en el que los trabajadores cedidos laboren para la empresa estatal, se entenderá suspendida la relación de trabajo que mantienen con sus patronos – como si se tratase de un permiso no remunerado- y gozarán de inamovilidad; por lo tanto, los trabajadores cedidos no están obligados a laborar para sus patronos ni éstos a pagarles el salario ni el beneficio de alimentación. Los salarios y el beneficio de alimentación deberán ser pagados por la empresa estatal.

III. Líneas jurisprudenciales.

Reinaldo GUILARTE LAMUÑO

1. En materia de Trabajador Internacional.

En Venezuela la figura de los trabajadores internacionales se prevé en el artículo 3 del DLOTTT, en el que se establece que la legislación laboral será aplicable a la relación laboral: (i) ejecutada; o (ii) acordada en el país para prestar servicios en el extranjero. Así, sobre la aplicación de la legislación laboral a la relación laboral ejecutada en el país, se pronunció la SCS del TSJ en la sentencia N° 223 dictada en fecha 19 de septiembre de 2001 en el caso: *Compañía Occidental de Hidrocarburos, INC*¹², en la que determinó que era aplicable la legislación venezolana por el tiempo de trabajo en que el trabajador prestó servicios en el país. Posteriormente, la SCS del TSJ en la sentencia N° 377 dictada en fecha 26 de abril de 2004 en el caso: *General Motors Venezolana, C.A.*¹³, consideró que era aplicable la legislación venezolana a la prestación de servicios ejecutada en el extranjero, porque habría sido pactada en Venezuela. Recientemente, la SCS del TSJ se pronunció en la sentencia N° 1202 dictada en fecha 23 de noviembre de 2016 en el caso: *Autodesk INC*¹⁴, ratificando su doctrina sobre cuando resulta aplicable la legislación laboral de Venezuela a la relación laboral.

¹⁰ Resolución N° 10.002, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41.045, de fecha 5 de diciembre de 2016

¹¹ Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.950, de fecha 22 de julio de 2016.

¹² <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/septiembre/C223-190901-01176.HTM>

¹³ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/377-260404-04047.HTM>

¹⁴ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/377-260404-04047.HTM>

2. En materia de Grupos de Empresas Multinacionales.

Con respecto a los grupos de empresas multinacionales, la SCS del TSJ en la sentencia N° 1633 dictada en fecha 14 de diciembre de 2004 en el caso *Abbott Laboratories, C.A.*¹⁵, sostuvo que no opera la solidaridad laboral prevista en la legislación laboral venezolana, porque en su criterio se aplica el principio de territorialidad de la legislación laboral, criterio que se ratifica en las sentencias: (i) N° 305 dictada en fecha 16 de abril de 2012 en el caso: *Crawford & Company International INC*¹⁶; y (ii) N° 33 dictada en fecha 28 de febrero de 2013 en el caso: *Asea Brown Boveri (ABB) S.A.*¹⁷.

3. En materia de planes de acciones.

Uno de los beneficios sobre los que ha tenido oportunidad de pronunciarse la SCS del TSJ son los planes de acciones que otorgan algunas empresas a sus empleados. Así, la SCS del TSJ en la sentencia N° 1633 dictada en fecha 14 de diciembre de 2004 en el caso *Abbott Laboratories, C.A.*; determinó que el beneficio no tenía carácter salarial, criterio ratificado por la SCS del TSJ en la sentencia N° 877 dictada en fecha 29 de julio de 2010 en el caso: *Leo Burnett-Venezuela, C.A.*¹⁸. Adicionalmente, en referencia al derecho de los trabajadores de participar en la adquisición de acciones en procesos de privatización se pronunció la SCS del TSJ en la sentencia N° 32 dictada en fecha 27 de febrero de 2013 en el caso: *Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela.*¹⁹

4. En materia Tercerización y Contratistas.

El artículo 47 del DLOTTT define la tercerización como la simulación o fraude realizado por el patrono, que tiene como objetivo evitar la aplicación de la legislación laboral, inclusive en el artículo 48 del DLOTTT se establecen una serie de conductas que se consideran prohibidas, por entender el legislador que constituyen supuestos de tercerización. A este respecto, la SCS del TSJ se pronunció en las sentencias: (i) N° 494 dictada en fecha 25 de abril de 2014 en el caso: *Procter & Gamble Industrial, S.C.A.*²⁰; y (ii) N° 92 dictada en fecha 26 de febrero de 2016 en el caso: *Grupo de Especialidades Odontológicas Alto Centro*²¹. Igualmente, sobre la autoridad competente para conocer de la solicitud de tercerización, la SPA del TSJ en la sentencia N° 727 publicada en fecha 15 de mayo de 2014 en el caso: *Procter & Gamble Industrial, S.A.*²² señaló que el Poder Judicial es la autoridad que tiene la jurisdicción, para determinar cuándo se configura la tercerización, criterio ratificado en la sentencia N° 641 publicada en fecha 28 de junio de 2016 en el caso: *Aceros Laminados, C.A.*²³ En este sentido, tenemos que el artículo 49 del DLOTTT regula la figura de las contratistas, mientras que en el artículo 50 del DLOTTT se establece que en el supuesto que la actividad de la contratista sea inherente o conexas, la beneficiaria será solidariamente de las obligaciones laborales asumidas por la contratista, salvo que se demuestre lo contrario. Así tenemos, que la SCS del TSJ sobre la figura de las contratistas se pronunció en las sentencias: (i) N° 554 dictada en fecha 29 de julio de 2015 en el caso: *Inversiones Secusat, C.A.*²⁴; y (ii) N° 733 dictada en fecha 2 de agosto de 2016 en el caso: *Petro Advance, C.A.*²⁵

¹⁵ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/1633-141204-041213.HTM>

¹⁶ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/0305-16412-2012-10-425.HTML>

¹⁷ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/0033-28213-2013-10-1473.HTML>

¹⁸ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/0877-29710-2010-09-1297.HTML>

¹⁹ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/0032-27213-2013-11-759.HTML>

²⁰ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/163251-0494-25414-2014-12-1078.HTML>

²¹ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/185553-092-26216-2016-14-895.HTML>

²² <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/mayo/164266-00727-15514-2014-2014-0554.HTML>

²³ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/junio/188540-00641-28616-2016-2016-0033.HTML>

²⁴ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/180096-0554-29715-2015-14-602.HTML>

²⁵ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/agosto/189677-0773-2816-2016-13-715.HTML>

5. En materia de responsabilidad de los accionistas.

La responsabilidad de los accionistas se encuentra prevista en el artículo 151 del DLOTTT, supuesto interpretado por la SCS del TSJ en la sentencia N° 1081 dictada en fecha 27 de octubre de 2016 en el caso: *Vocem 2013 Teleservicios, S.A.*²⁶ Sin embargo, la SCS del TSJ en la sentencia N° 1243 dictada en fecha 16 de diciembre de 2015 en el caso: *Calza Keyla, C.A.*²⁷, señaló que la responsabilidad de la accionista sólo opera en el supuesto que exista incumplimiento por parte del patrono.

6. En materia de jornada de trabajo.

Otro de los aspectos regulados en la legislación laboral venezolana es la jornada de trabajo, por lo que con ocasión a ello, la SCS del TSJ en la sentencia N° 929 dictada en fecha 4 de octubre de 2016 en el caso: *Club Social Uruguayo Venezolano, C.A.*²⁸, consideró que el trabajador no tiene derecho al pago del bono nocturno cuando presta servicios en jornada mixta. Adicionalmente, la SCS del TSJ en la sentencia N° 20 dictada en fecha 26 de enero de 2017 en el caso: *Inversiones L'Incanto, C.A.*²⁹, sostuvo que en el supuesto del trabajo realizado por turnos, el trabajador sólo tendrá derecho a horas extras, cuando las horas trabajadas sean superiores al promedio previsto en el artículo 176 del DLOTTT.

7. En materia de Libertad Sindical.

A pesar que Venezuela ratificó los Convenios 87 y 98 de la OIT, encontramos que en el artículo 95 de la CRBV se reconoce la libertad sindical, mientras que el derecho a la negociación colectiva se reconoce en el artículo 96 de la CRBV, siendo uno de los aspectos más controvertidos la representatividad de las organizaciones sindicales, supuesto estudiado por la SCS del TSJ en la sentencia N° 1142 dictada en fecha 10 de noviembre de 2016 en el caso: *Grupo Traki, C.A.*³⁰. Por otra parte, en el DLOTTT se prevé que en el supuesto que el patrono incurra en violaciones de la legislación laboral, la Administración del Trabajo podrá imponer la sanción respectiva, para lo que se debe tener en consideración el principio de presunción de inocencia contemplado en el artículo 49 de la CRBV, que fuera reconocido por la SCS del TSJ en la sentencia N° 1025 dictada en fecha 24 de octubre de 2016 en el caso: *Viem Ingenieria, C.A.*³¹, por lo que la Administración del Trabajo deberá demostrar la culpa del patrono.

8. En materia de Jurisdicción.

Sobre cuando se considerar que el Poder Judicial de Venezuela tiene jurisdicción para conocer de juicios en los que existen elementos de extranjería, como ocurre en el supuesto de los expatriados y los trabajadores de las embajadas, tenemos que la SPA del TSJ tiene una doctrina bastante desarrollada. A este respecto, en la sentencia N° 249 publicada por la SPA del TSJ en fecha 14 de febrero de 2007 en el caso: *Leo Burnett-Venezuela, C.A.*³², se determinó que no era posible derogar la jurisdicción del Poder Judicial de Venezuela, por cuanto las normas laborales son de orden público con base en el artículo 10 de la LOT (actualmente artículo 2 del DLOTTT), criterio que fuera ratificado en la sentencia N° 65 publicada en fecha 7 de febrero de 2012 en el caso: *Citic International*

²⁶ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/191561-1081-271016-2016-15-1363.HTML>

²⁷ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/184002-1243-161215-2015-14-1046.HTML>

²⁸ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/190634-0929-41016-2016-15-870.HTML>

²⁹ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/enero/195505-020-26117-2017-15-1420.HTML>

³⁰ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/192317-1142-101116-2016-12-1662.HTML>

³¹ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/191221-1025-241016-2016-14-1253.HTML>

³² <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/febrero/00249-14207-2007-2007-0050.HTML>

*Contracting Inc.*³³. Sin embargo, en la sentencia N° 1114 publicada por la SPA del TSJ en fecha 23 de julio de 2014 en el caso: *Control Components Inc*³⁴, se consideró que las partes de la relación de trabajo, pueden derogar la jurisdicción del Poder Judicial de Venezuela, con base en lo dispuesto en el artículo 44 de la LDIP. Adicionalmente, la SPA del TSJ en la sentencia N° 1717 publicada en fecha 11 de diciembre de 2014 en el caso: *BSM Crew Service Centre Venezuela, C.A*³⁵ señaló que el Poder Judicial de Venezuela tenían jurisdicción para conocer de la acción interpuesta por la parte actora, porque la empresa no alegó la falta de jurisdicción en la primera oportunidad en que habría actuado en el juicio, por lo que resultaba aplicable la sumisión tácita regulada en el artículo 45 de la LDIP.

9. En materia de Seguridad y Salud Laboral.

Un último tema a estudiar es el referido a la regulación de seguridad y salud laboral, en la que la SCS del TSJ en la sentencia N° 912 dictada en fecha 29 de septiembre de 2016 en el caso: *Coca-Cola Femsa de Venezuela, S.A.*³⁶ sostuvo que el artículo 76 de la LOPCYMAT no viola el derecho a la defensa, reconociendo que el patrono podrá presentar argumentos y pruebas, en la sustanciación del procedimiento administrativo que es empleado por el INPSASEL para certificar la existencia o no de una enfermedad ocupacional o accidente de trabajo. El criterio antes expuesto, fue ratificado por la SCS del TSJ en la sentencia N° 54 dictada en fecha 10 de febrero de 2017 en el caso: *Banco Provincial, S.A. Banco Universal*.³⁷ Para concluir, se debe tener en consideración que recientemente la SCS del TSJ en la sentencia N° 58 dictada en fecha 13 de febrero de 2017 en el caso: *Monaplas, C.A.*³⁸, determinó que se configuraba un accidente *in itinere*, porque la empresa no había solicitado el rutagrama al trabajador. Con anterioridad, la SCS del TSJ se pronunció sobre el accidente *in itinere* en las sentencias: (i) N° 396 dictada en fecha 6 de mayo de 2004 en el caso: *C.A Cervecería Regional*³⁹; (ii) N° 1210 dictada en fecha 3 de noviembre de 2010 en el caso: *Industrias del Vidrio Lara, C.A*⁴⁰; (iii) N° 1172 dictada en fecha 21 de noviembre de 2013 en el caso: *C.A Cervecería Regional*⁴¹; (iv) N° 1384 dictada en fecha 1° de octubre de 2014 en el caso: *Alpla de Venezuela S.A*⁴²; y (v) N° dictada en fecha 16 de noviembre de 2016 en el caso: *American Airlines INC*.⁴³

III. Líneas doctrinales.

Jair DE FREITAS

Esta sección del informe tiene por objetivo precisar las principales líneas doctrinales en materia laboral en Venezuela durante el período 2012-2016. A tales fines se tomó en cuenta los siguientes criterios: (i) que se trate de profesionales expertos en el área laboral, (ii) que tengan postgrado en el área de Derecho del Trabajo, (iii) que tengan 20 o más años de trayectoria académica, (iv) que sean profesionales reconocidos en la comunidad laboralista, (v) cuyas publicaciones hayan sido logradas a través de editoriales reconocidas, (vi) en el caso de ensayos, que hayan sido publicados en revistas arbitradas o en obras colectivas de similares características; y (vii) que dichas publicaciones cuenten con hallazgos jurídicos relevantes en el ámbito de las relaciones de trabajo.

³³ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/febrero/00065-7212-2012-2012-0020.html>

³⁴ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/julio/167096-01114-23714-2014-2013-0757.HTML>

³⁵ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/diciembre/172893-01717-111214-2014-2014-0862.HTML>

³⁶ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/septiembre/190536-0912-29916-2016-15-1045.HTML>

³⁷ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/195992-054-10217-2017-15-956.HTML>

³⁸ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/196002-058-13217-2017-16-244.HTML>

³⁹ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/396-060504-04181V.HTM>

⁴⁰ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/1210-31110-2010-09-257.HTML>

⁴¹ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/158955-1172-211113-2013-11-1024.HTML>

⁴² <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/169058-1384-11014-2014-14-331.HTML>

⁴³ <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/192667-1165-161116-2016-15-1076.HTML>

El resultado del informe arrojó que en el período 2012-2016 existen 34 aportes doctrinados de los cuales 11 corresponden a obras jurídicas individuales, en tanto que los 23 restantes son ensayos publicados en revistas arbitradas o bien en obras colectivas de similares características. A continuación se presenta una muy apretada síntesis que contempla los siguientes criterios: (i) autor, (ii) año, (iii) título, (iv) edición, (v) ciudad, (vi) editorial, (vii) tipo de publicación; y (viii) sinopsis – aporte principal. Se organizó el contenido por fecha de publicación y dentro de ello, por orden alfabético descendente.

1. Período año 2016.

- 1.1 Alfonzo, R. (2016). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. (16a Ed.). Caracas: Impresos Minipres, C.A. Tipo de obra: texto jurídico. **Sinopsis-aporte principal**: Esta edición actualiza el contenido de la reconocida obra del autor a la legislación laboral venezolana vigente, recorriendo tanto las instituciones individuales como colectivas.
- 1.2 Carballo, C. (2016). Relación de Trabajo. La técnica del test de laboralidad. Caracas: UCAB. Tipo de obra: texto jurídico. **Sinopsis-aporte principal**: Esta obra constituye el aporte más acabado presentado por el autor a lo largo de una línea de investigación que ha desarrollado durante los últimos 15 años en el que orienta su esfuerzo por delimitar a través de un sesudo análisis que recorre el derecho comparado, los distintos sistemas para precisar cuándo existe o no una relación de trabajo que amerite la tutela del Derecho Laboral.
- 1.3 Carballo (2016). *Derechos fundamentales del trabajador y deberes tutelares del patrono*. Revista Derecho del Trabajo número 19 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: Ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: El autor examina la comunión entre los Derechos Humanos Fundamentales y el Derecho del Trabajo desde la perspectiva de los principales derechos y deberes de los actores laborales a la luz del régimen jurídico venezolano vigente.
- 1.4 Carballo (2016). *Intervención administrativa de empresas por crisis o cierre ilegal*. En: *I Congreso de Derecho Social*. Caracas: UCAB / IVDS / BOD. Tipo de obra: Ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: El autor recorre el examen exegético de los artículos 148 y 149 de la LOTTT en el cual se atiende a los supuestos de desaplicación de condiciones laborales por circunstancias económicas que pongan en peligro la existencia de la fuente de trabajo y el cierre ilegal de empresas respectivamente.
- 1.5 Caridad, F. (2016). *La huelga de los funcionarios públicos*. Revista Derecho del Trabajo número 19. Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: Ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: El autor presenta un profundo examen respecto del derecho de huelga en los trabajadores de la función pública, su alcance y restricciones a la luz del texto constitucional y la Ley del Estatuto de la Función Pública.
- 1.6 Díaz, L. (2016). *Seguridad Social: el nuevo recorrido de la protección o el fin de una tendencia. ¿Qué hace aquí la Seguridad Social?*. Revista Derecho del Trabajo número 19 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: texto jurídico. **Sinopsis-aporte principal**: En este trabajo, el autor procura un reflexivo análisis respecto de la finalidad de la Seguridad Social, así como también propuestas formuladas con base en el examen de sistemas comparados.
- 1.7 García, J. (2016). Prueba Laboral en Venezuela. Caracas: Liber. Tipo de obra: texto jurídico. **Sinopsis-aporte principal**: Esta obra recoge el análisis jurídico del derecho probatorio laboral a la luz del régimen jurídico venezolano de la mano de uno de los más destacados

jueces del Área Metropolitana de Caracas, quien incorpora en su análisis toda su experticia profesional con especial énfasis en la valoración probatoria.

- 1.8 García, J. (2016). Dinámica probatoria en el proceso laboral. En: *I Congreso de Derecho Social*. Caracas: UCAB / IVDS / BOD. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Este ensayo incorpora el análisis específico respecto del proceso probatorio a la luz de las normas adjetivas del trabajo vigentes en Venezuela.
- 1.9 Jaime, H. (2016). *La autonomía y el Derecho del Trabajo*. Revista Derecho del Trabajo número 19 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: El autor formula un profundo análisis respecto del principio de la autonomía de la voluntad de las partes y su aplicación en el campo del Derecho del Trabajo, estudio especialmente relevante a la luz del principio *protectorio o de tutela* y su alcance durante la relación laboral y con ocasión de su finalización.
- 1.10 Villasmil, H. (2016). La Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal desde la perspectiva del Derecho del Trabajo. En: *I Congreso de Derecho Social*. Caracas: UCAB / IVDS / BOD. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Impecable análisis, profundo y explicativo respecto de la Recomendación número 204 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la transición de la economía informal a la economía formal que recorre el *telos* y la *exégesis* teniendo en cuenta desde la precisión conceptual de la terminología utilizada (v. economía informal, trabajo decente) hasta el porqué de cada uno de los aspectos contenidos en dicha Recomendación.
- 1.11 Villasmil, H.; y Carballo, C. (2016). Recomendación 198 OIT sobre la Relación de Trabajo. Caracas: UCAB / BOD. Tipo de obra: texto jurídico. **Sinopsis-aporte principal**: Profundo y detallado examen jurídico de la Recomendación número 198 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la relación de trabajo que reúne la solidez teórica desde la perspectiva del Derecho Internacional del Trabajo, con el estudio de sistemas comparados y el análisis exegético de cada uno de los puntos contenidos en dicha Recomendación.

2. *Periodo año 2015.*

- 2.1 Alfonzo, R. (2015). *Incumplimiento del contrato de trabajo*. Revista Derecho del Trabajo número 18 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: El trabajo ofrece un detallado análisis respecto de las causas de finalización del contrato de trabajo contenidas en la legislación laboral venezolana vigente, así como también la modificación de los contratos de trabajo por razones técnicas o económicas, sometiendo el estudio al tamiz de los principios del Derecho del Trabajo y cotejando los criterios jurisprudenciales.
- 2.2 Goizueta, N. (2015). *El ausentismo laboral en la legislación laboral de Venezuela*. Revista Derecho del Trabajo número 18 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: el autor parte de la delimitación del flagelo del ausentismo laboral, sus causas jurídicas y el régimen normativo aplicable a la luz del Derecho Laboral venezolano.
- 2.3 Hernández, O. (2015). *Aspectos inconstitucionales del sistema venezolano en materia de estabilidad e inamovilidad laboral*. Revista Derecho del Trabajo número 18 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Importante

examen del cambio del régimen de estabilidad relativa al de estabilidad absoluta con ocasión de la reforma de la legislación laboral venezolana, así como también de los extendidos Decretos de inamovilidad laboral especial dictados por el Ejecutivo Laboral de forma ininterrumpida desde el año 2002, resaltando los visos de inconstitucionalidad.

- 2.4 Marín, E. (2015). *Tendencias del Derecho del Trabajo venezolano*. Revista Derecho del Trabajo número 18 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Importante análisis de los progresos y retrocesos que en materia laboral ha experimentado el régimen jurídico venezolano con especial énfasis en las normas esenciales del derecho venezolano, los derechos fundamentales en el trabajo (con especial énfasis en la libertad sindical, relaciones triangulares y el salario).

3. *Periodo año 2014.*

- 3.1 Alfonzo, R. (2014). *Trascendencia laboral de un miedo. El socialismo, fantasma de nuestro Derecho del Trabajo*. Revista Derecho del Trabajo número 16 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Profundas reflexiones efectuadas de un laboralista de primera línea en el que examina la influencia de la ideología en el Derecho del Trabajo venezolano, a la luz de la transformación normativa experimentada en los años previos.
- 3.2 Alfonzo, R. (2014). *El idioma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Revista Derecho del Trabajo número 17 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Este texto presenta un examen detallado en el cual el autor profundiza respecto de las raíces ideológicas implícitas en el lenguaje utilizado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras vigente y sus implicaciones de cara a la interpretación de las instituciones del Derecho del Trabajo.
- 3.3 Hernández, O. (2014). *La tercerización ¿fraude o forma de descentralización empresarial?*. Revista Derecho del Trabajo número 16 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Análisis jurídico respecto del concepto de fraude laboral que subyace bajo la connotación peyorativa de tercerización asumida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras vigente exponiendo las limitantes de la rigidez asumida en dicha normativa.
- 3.4 Hernández, O. (2014). *Las relaciones laborales colectivas en Venezuela*. Revista Derecho del Trabajo número 17 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Importantes reflexiones en torno al régimen colectivo del trabajo vigente y sus efectos prácticos.
- 3.5 Sanguinetti, W.; y Carballo, C. (2014). *Derechos fundamentales del trabajador y Libertad de Empresa*. Caracas: UCAB. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Los autores analizan los principales derechos y deberes de los actores laborales con ocasión del trabajo, haciendo especial énfasis en la libertad de empresa y a la luz de la teoría de los derechos humanos fundamentales.

4. *Periodo año 2013.*

- 4.1 Carballo, C. (2013). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y su Reglamento Parcial sobre el Tiempo de Trabajo*. Caracas: EJV. Tipo de obra: texto

jurídico. **Sinopsis-aporte principal**: Esta obra constituye un aporte muy relevante en el estudio descriptivo de la Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), a través de una organización que, apegada al orden seguido por la norma, ofrece interpretaciones novedosas e importantes que contribuyen a esclarecer el alcance de las normas contenidas en la LOTTT.

- 4.2 Carballo, C. (2013). *Régimen de estabilidad en el empleo*. Revista Derecho del Trabajo número 15 Barquisimeto: Fundación Universitas. **Tipo de obra**: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Este trabajo constituye un esfuerzo científico de significación en el que a través de la comparación de los distintos sistemas jurídicos respecto de la permanencia en el empleo, el autor aborda las implicaciones de contar con un régimen de estabilidad absoluta o relativa en Venezuela.
- 4.3 Goizueta, N. (2013). *Defensas y alegatos en la negociación colectiva en la nueva LOTTT*. Revista Derecho del Trabajo número 15 Barquisimeto: Fundación Universitas. **Tipo de obra**: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: El trabajo presentado por el autor analiza de forma comparativa (entre la legislación laboral derogada y la vigente), las defensas lícitas que pueden presentarse con el objeto de enervar el proceso de negociación colectiva.
- 4.4 Mora, O. (2013). *Derecho Procesal del Trabajo*. Caracas: s/e **Tipo de obra**: texto jurídico. **Sinopsis-aporte principal**: Constituye un importante texto que ofrece la perspectiva analítica a la luz de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) y las interpretaciones formuladas desde la Sala de Casación Social respecto de sus instituciones más relevantes e innovadoras, todo ello de la mano de quien fuera coautor e impulsor de la LOPT, Magistrado de la Sala de Casación Social e incluso Presidente del Tribunal Supremo de Justicia.
- 4.5 Rivera, R. (2013). *La prueba en el Proceso Laboral*. Barquisimeto: Jurídicas Rincón. **Tipo de obra**: texto jurídico. **Sinopsis-aporte principal**: Se trata de un importante aporte doctrinario que de forma muy sistemática y partiendo de la teoría general de la prueba recorre aspectos de significación tales como los principios que rigen el proceso laboral, el régimen jurídico probatorio en materia laboral en Venezuela, el objeto de la prueba, carga probatoria y la valoración de la prueba en el ámbito jurídico-laboral.

5. *Periodo año 2012.*

- 5.1 Carballo, C. (2012). *Introducción al régimen de la Libertad Sindical en la LOTTT*. Revista Derecho del Trabajo número 14. Barquisimeto: Fundación Universitas. **Tipo de obra**: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Se trata de una aproximación doctrinaria a la libertad sindical desde la perspectiva de su naturaleza jurídica, esto es, como un derecho humano fundamental. Un enfoque innovador que combina la evolución de dicha institución jurídica con la doctrina más acreditada en materia de derechos fundamentales.
- 5.2 Caridad, F. (2012). *La contratación colectiva en el Sector Público según la LOTTT*. Revista Derecho del Trabajo número 14 Barquisimeto: Fundación Universitas. **Tipo de obra**: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Importante análisis de las particularidades en el sector público de las convenciones colectivas de trabajo como resultado del proceso de negociación colectiva a través de un análisis muy detallado de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y del régimen jurídico vigente en el sector público interpreta de forma innovadora aspectos relativos a los criterios técnicos y financieros, así como también el procedimiento administrativo de la negociación de convenciones colectivas en el sector público.

- 5.3 García, J. (2012). Sustantivo Laboral en Venezuela. Caracas: Liber. Tipo de obra: texto jurídico. **Sinopsis-aporte principal**: Se trata de una obra que ofrece interpretaciones específicas a la normativa contenida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) especialmente relevante habida cuenta el poco tiempo transcurrido entre la publicación de la LOTTT y la aparición de este ejemplar marcando importantes coordenadas interpretativas.
- 5.4 García, J. (2012). Determinación de la eficacia probatoria de la prueba en el proceso laboral. Revista Derecho del Trabajo número 13. Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Constituye un aporte importante que recorre las formas de valoración de la prueba, así como también el principio de interpretación más favorable aplicada a la valoración probatoria a la luz de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo vigente.
- 5.5 Goizueta, N. (2012). *Los conflictos colectivos de trabajo con especial referencia a los intersindicales e intrasindicales*. Revista Derecho del Trabajo número 13 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: En este aporte su autor se pasea por dos instituciones propias del Derecho Colectivo del Trabajo; a saber: los conflictos colectivos del trabajo y con la sindicalización desde la perspectiva de los sujetos con importantes conclusiones que resultan aplicables a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- 5.6 Goizueta, N. (2012). *Negociación Colectiva de condiciones de trabajo. Representatividad sindical. Acuerdos Colectivos y Consejos de Trabajadores en el marco de la nueva LOTTT*. Revista Derecho del Trabajo número 14 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Se trata de un trabajo que a la luz del régimen jurídico laboral vigente analiza importantes incorporaciones en materia de Derecho Colectivo del Trabajo, tales como la determinación de la representatividad sindical, los acuerdos colectivos y muy especialmente proyecciones en cuanto a los Consejos de los Trabajadores, reflexiones que hoy cobran vigencia con ocasión de los Consejos Productivos de los Trabajadores.
- 5.7 Hernández, O. (2012). *El Derecho del Trabajo en las experiencias latinoamericanas de integración regional*. Revista Derecho del Trabajo número 14 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Se trata de un trabajo en el que su autor reflexiona respecto de la globalización la integración económica regional y su incidencia en el ámbito de las relaciones de trabajo y su regulación, poniendo de relieve aspectos importantes tales como la libre circulación de trabajadores, la necesidad de incorporación de prácticas antidiscriminatorias y la unificación del Derecho del Trabajo.
- 5.8 Jaime, H. (2012). *La regulación del salario en la LOTTT*. Revista Derecho del Trabajo número 14 Barquisimeto: Fundación Universitas. Tipo de obra: ensayo. **Sinopsis-aporte principal**: Se trata de un artículo en el cual su autor presenta un temprano examen respecto de las innovaciones de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en materia del régimen jurídico salarial, especialmente respecto del procedimiento para la fijación del salario mínimo nacional.
- 5.9 Villasmil, F. (2012). El Derecho Colectivo y el Decreto con Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. Caracas: Ediciones Librería Europea. Tipo de obra: texto jurídico. **Sinopsis-aporte principal**: Una importante obra que formula una excelente síntesis a la vez profunda respecto de los principales cambios en materia de

Derecho Colectivo del Trabajo con ocasión de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

V. Conclusiones.

Alexandre MARIN FANTUZI (Coordinador)

Sobre la base de los aportes presentados es posible concluir lo siguiente:

- Que se ha producido una especie de *presidencialización* de la función legislativa en Venezuela por cuanto todas las reformas laborales de los últimos años han sido emanadas del Poder Ejecutivo. El carácter intervencionista del gobierno en las relaciones laborales no es algo nuevo en el país, sin embargo la intervención casi absoluta, principalmente a través del presidente de la república para sustituir el órgano legislador – la Asamblea Nacional- es un proceder propio y característico de los últimos lustros. Sin diálogo social se ha pretendido regular las relaciones laborales omitiendo abordar los problemas de fondo que acusa el país en materia económica, como por ejemplo, el tema la inflación más alta del continente, que es la que realmente impacta y destruye el salario de los trabajadores. Además de lo anterior, las regulaciones más recientes evidencian violaciones graves a los Derechos Humanos Fundamentales, siendo clara la del Decreto que fija el régimen de cesión obligatoria de trabajadores a empresas estatales. Otras reformas, además lo anterior, prueban el carácter ideológico y militarista del gobierno, como se observa en el Decreto que crea los Consejos Productivos de Trabajadores, por el cual se obliga la integración de una instancia de control compuesta por 3 trabajadores, varios miembros del ejecutivo, un representante de la Milicia Bolivariana y un representante de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana.
- La jurisprudencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia ha sido muy prolífica desde su creación en el año 2000 hasta el presente. Sin embargo, si bien los criterios son coincidentes en algunas de sus sentencias, en otras, suele ser contradictoria con sus mismas decisiones, con lo cual es posible afirmar que es una jurisprudencia con tendencia al casuismo. Cuando se trata de otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia suele ser más frecuente las diferencias de criterios.
- La doctrina venezolana reciente se decanta por publicaciones en artículos y ensayos, siendo las principales líneas de investigación el análisis del proceso laboral, el sistema estabilidad y la inamovilidad, varios estudios sobre las pruebas, sobre las relaciones colectivas e individuales de trabajo, así como la tercerización y algunas recientes recomendaciones de la OIT. La doctrina exhibe también algunos ensayos sobre derechos fundamentales y Seguridad Social, pero sobre éste último tema en menor medida.