



# Protección y Estabilidad Laboral en juego

por Christian Thomson Vivas G.

El derecho a la estabilidad laboral en Venezuela, goza de una prerrogativa constitucional, que garantiza que ningún trabajador o trabajadora, podrá ser despedido sin que medie causa que lo justifique conforme a las normas laborales sustantivas, declarando nulo cualquier acto del patrono o patrono tendiente a terminar abruptamente y sin que medie el proceso correspondiente, la relación de trabajo.

En ese sentido, la legislación venezolana ha previsto dos tipos de procedimientos que garantizan éste derecho, tanto del ámbito judicial como en el administrativo. Los primeros procuran proteger a la estabilidad ordinaria y los últimos, dirigidos los fueros especiales e inamovibilidades laborales. Ambos procedimientos, contenidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

No obstante, a principios del año 2000, por razones de pertinencia económica y protección a las y los trabajadores, se fue estableciendo un esquema especial de inamovilidad laboral, dictada por el ejecutivo nacional, que fijaba como parámetros para estar amparado en ella, valor del salario sobre 2 o 3 salarios mínimos recibidos y tipo de trabajador o trabajadora, con el fin de evitar los despidos injustificados y arbitrarios, todo bajo el amparo de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), que clasificaba las categorías de trabajadores y trabajadoras (obrero, empleado, de dirección y de confianza).

Hoy día esa protección a la estabilidad laboral, se encuentra ampliada y sin distinción salarial, abarca a todas y todos los trabajadores, a excepción de aquellos que cumplen rol de dirección. (Ley de Inamovilidad Laboral. 2015). Afirmándose así que la estabilidad laboral en Venezuela, en teoría, es absoluta y regida bajo el control autorizatorio del órgano administrativo del trabajo para dar por terminada la relación de trabajo cuestionada, dejando sólo a la jurisdicción, decidir controversias de derecho de relaciones de trabajo ya finalizadas donde el interés no sea la estabilidad en el trabajo.

En el contexto de la línea de investigación, nos centraremos a las soluciones que ofrece este sistema de estabilidad laboral en una economía compleja, bajo la protección de la inamovilidad de las y los trabajadores, que ofrece distintas alternativas a aquel o aquella que se encuentra en conflicto en su relación de trabajo, sea porque fue despedido sin mediar procedimiento alguno o sea porque simplemente quiere terminarla.

En un sistema económico bimonetario, la obligación de remuneración del trabajador o trabajadora en Venezuela, posee dos componentes necesarios, uno de ellas bajo el aspecto formal que establece la norma sustantiva laboral, el pago de un salario mensual fijado en bolívares, que, en el caso de ser el mínimo legal, con algunos beneficios adicionales no remunerativos como de alimentación y apoyo social (bonos de guerra económica), representan al cambio de hoy (Fuente B.CV. 15.11.23), la cantidad de 52,83 dólares americanos, el otro componente o en adición al anterior, se refiere al

pago de dicha obligación, a través de dólares americanos y dependiendo del tipo de actividad podría variar entre 100 y 400\$, según el tipo de trabajo que se realice, sin que esto último sea debidamente registrado (sueldo en negro).

De lo anterior se puede deducir que, en una economía difícil, de fluctuaciones constantes de la inflación, que ataca directamente el valor de la moneda local y sobrepone el uso de divisas en cualquier operación comercial, obliga pues por vía de las consecuencias a utilizar como factor de referencia la moneda dólar americano, incluso en las relaciones laborales, generando efectos judiciales de especial atención y que inciden necesariamente en la protección que se debe al justiciable (débil económico), verbigracia sentencia N.º 462 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 30.10.2023, donde se reconoce como salario de referencia el monto pactado en dólares americanos, a los fines de determinar los demás derechos y beneficios. Sin duda, el concepto de estabilidad laboral en Venezuela, desde el punto de vista de la permanencia prolongada y sostenida en el trabajo, ha sido transformado por la búsqueda de nuevas oportunidades donde el salario con divisas sea el objetivo; aunado a ello, a mayor abundancia de actividades bimonetizadas crece indudablemente la precariedad en las relaciones de trabajo, reflejadas principalmente en condiciones de trabajo extenuantes, de tal manera que la supervivencia define el tipo de trabajo que se prestará.

Esta manera tan peculiar de prestar las labores en Venezuela, disrumpe uno de los principios básicos protectorios del Derecho del Trabajo, basado principalmente en la formación de la voluntad de los contratos de trabajo sinalagmáticos perfectos, la heteronomía, o como se describe en el mundo del Derecho Público, el principio de interdicción de la arbitrariedad, como enseña el Maestro García de Enterría, con lógica aplicación en materia del trabajo, el cual queda de lado frente a la necesidad de concurrir en una economía complicada.

Esta disrupción en el concepto de los límites de las obligaciones del derecho del trabajo, genera consecuencias importantes que afectan el trabajo decente, creando un desinterés en sostener los procedimientos administrativos de reenganche y pago de salarios caídos, habida cuenta que sus resultados poco o nada favorecen la pretensión del trabajador o trabajadora, convirtiéndose en un mero trámite para fines económicos y terminar en definitiva la relación de trabajo, o en el peor de los casos, abandonos de procesos protectorios por cuanto no alcanzan su fin en lo económico, que no es otro que conseguir las mieles del sistema biomenatorio, o por supuesto, sostener un entorno laboral distópico.

No obstante, la trabajadora y el trabajador en Venezuela, sale a luchar día a día, ajustando su siempre cordialidad y resiliencia, ha los retos que la economía le depare, no se canse, no se da por vencido, su feliz elocuencia se consigue en cualquier centro de trabajo. Artículo (completo, tamaño de fuente 12, color automático, alineado a la izquierda).

***Christian Thomson Vivas G.***  
Abogado especialista en Compliance Laboral