

Demandas en Inspectorías del Trabajo y tribunales han aumentado en los últimos tres años

Las colas en la oficina de la Inspectoría del Trabajo, ubicada en Tienda Honda, al centro de Caracas, empiezan desde las 6:00 a.m. aunque la atención al público inicie dos horas después. Cada día se registran colas con decenas de personas que buscan ampararse ante despidos injustificados, solicitantes de cálculos de liquidaciones y prestaciones o problemas con el pago de salarios.

La devaluación del bolívar, el pago de bonos afectado por la escasez de divisas y la continua [inamovilidad laboral](#) vía decreto han perjudicado las relaciones entre empleados y patronos, especialmente en el sector privado. La administración pública también arrastra denuncias, concentradas en el último año por el Ministerio de Educación debido a la suspensión de salarios al personal docente y administrativo.

El abogado Simón Jurado-Blanco, especialista en derecho laboral y socio del escritorio jurídico Jurado-Blanco y Aguirre, señala que en los últimos tres años han aumentado las demandas laborales hacia empresas privadas, especialmente por despidos injustificados y mal cálculo de liquidaciones y prestaciones, esto último debido a la entrega de bonos como «complemento» del salario.

Ese es el caso de José Oropeza*, quien trabajaba desde hace dos años en el área de producción de una importante empresa dedicada a la charcutería cuando fue despedido de forma injustificada.

«Me llamaron de Recursos Humanos y me dijeron que ya no necesitaban de mis servicios, que me notaban incómodo y por eso me dejaban ir. Yo les respondí que no estaba renunciando, pero solo me dijeron que me iban a traer los cálculos de lo que me tocaba», comenta.

José dice que ganaba casi 630 dólares por laborar en turno nocturno durante 60 horas semanales con días libres «casi inexistentes». Su salario base era de 130 bolívares, el mínimo establecido desde hace tres años por el Ejecutivo. Además, recibía 150 dólares en efectivo y el resto era depositado como

«bono mensual» en bolívares.

El cálculo por liquidación y prestaciones que hizo Recursos Humanos fue en base a los 130 bolívares. «Imagínate, yo reclamé que esas cuentas no cuadraban y no firmé ningún papel, porque al firmar estaba renunciando a todos mis derechos. Yo pregunté si era un despido injustificado y me respondieron ‘tómalo como tú quieras’».

Según los cálculos que ha hecho Oropeza, la empresa debería cancelarle 2.562 dólares solo en prestaciones sociales, además de 1.500 dólares por concepto de utilidades, vacaciones y fideicomiso. Nunca recibió un recibo de pago, comenta, «pero yo tengo pruebas porque grababa al momento de recibir el bono en divisas. También tengo el registro de la aplicación que usan para el pago en bolívares».

En la Inspectoría del Trabajo solicitó un amparo y se envió una notificación para conciliar con la empresa. «Vamos a ver que sale de ahí. Si no me muevo ahorita, ¿cuándo sale esto?», dice José, quien es sostén de su hogar, tiene una niña de un año y siete meses y otra recién nacida.

El joven también conoce otros casos de despidos injustificados dentro de la empresa. «A un señor que llevaba años trabajando le deben alrededor de 20.000 dólares, pero eso no ha avanzado».

El proceso en tribunales e inspectorías

El abogado Simón Jurado-Blanco señala que en tribunales se debe probar esos ingresos extra a los trabajadores, ya sea con comprobantes de pago o transferencias, para que el reclamo pueda prosperar en base al dinero devengado realmente por el trabajador.

Explica que una demanda laboral ante tribunales primero pasa por una fase de mediación, que puede durar hasta cuatro meses, y donde se busca conciliar entre el trabajador y la empresa. Ese proceso lo llevan los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo.

En base a su experiencia, Jurado-Blanco dice que se ha perdido un poco el respeto hacia esa primera fase porque no es obligante para las empresas llegar a una negociación. «Sabemos que hay una devaluación importante de la moneda y a veces el tiempo corre en contra del trabajador. Incluso se puede usar como una medida para que el trabajador baje sus expectativas alargando el juicio, pero los medios de resolución alternos han sido eficaces

para que las partes se conozcan, vean las pruebas y se esté en conocimiento del verdadero riesgo de mantener la demanda».



Usuarios se quejan que, en algunas ocasiones, en la Inspectoría del Trabajo de Tienda Honda solo atienden a 20 personas para el cálculo de liquidaciones y prestaciones sociales

En las Inspectorías del Trabajo, a diferencia de los tribunales, normalmente se busca el reenganche en el puesto de trabajo porque la persona fue despedida de manera injustificada. En el país se mantiene la protección de inamovilidad laboral desde el año 2002.

El abogado comenta que «anteriormente podía ser muy rápido el proceso de reenganche, pero en virtud del gran volumen de procedimientos se han vuelto muy lento los procedimientos en la Inspectoría del Trabajo, donde no cuentan además con los recursos tecnológicos pertinentes para que los casos avancen administrativamente más rápido. Un procedimiento de reenganche que antes podía ser en tres o cuatro meses, se ha alargado a dos años».

También destaca que existen sentencias «que puedan ser utilizadas por las empresas para que se abra una articulación probatoria y el reenganche no sea inmediato, se lleven a juicio todas las pruebas y entren en el embudo de una decisión que, repito, como hay tantas causas y la sobrecarga de trabajo en las propias Inspectorías, lleva a que se retrasen los reenganches».

Los trabajadores también recurren a las Inspectorías para resolver deudas contractuales de las empresas. Tal es el caso de Roberto Zambrano, de 60 años y quien se encuentra en un limbo legal.

La empresa donde laboraba Zambrano no cumplía con todos los compromisos laborales y al momento de despedirlo, hace 10 años, no le entregaron el registro de asegurado –conocido como la forma 1402– lo que le ha impedido completar los trámites de su pensión ante el Instituto Venezolanos de los Seguros Sociales.

«Ellos aparecen en pantalla, pero como está cerrada no puedo obtener algún documento. A mí ellos no me entregaron ningún documento que constara que pagaban el IVSS. La constancia de trabajo tampoco me la sellaron», comenta Zambrano, quien espera que la Inspectoría le ayude en su caso.

El problema de la bonificación

Marian Rodríguez*, de 32 años, es programadora. Tenía un año laborando en una firma financiera privada hasta que fue despedida sin justificación, por lo que quedó sin una entrada fija de trabajo mientras sus dos padres están bajo su cargo. Tuvo que acudir a la Inspectoría por el mal cálculo de su liquidación. «Ellos no sumaron los bonos, es recurrente que ellos no lo cuentan dentro del salario».

Marian recibió unos 500 dólares cuando, según cálculos de un abogado, debió percibir alrededor de dos mil dólares. «Me toca venir porque aquí (en la Inspectoría) hacen el cálculo oficial, me vine temprano porque solo atienden a 20 personas».

Cecilia Barreto*, de 36 años, era supervisora en una empresa del sector alimentos ubicada en Altamira. Estuvo en el cargo apenas tres meses cuando fue despedida, afirma, «porque querían desistir de mi contrato sin justificación».

«Solamente porque tienen dinero hacen contigo lo que quieren. De la noche a la mañana me despidieron por hacer valer mis derechos, porque no permití que se me faltara el respeto. Me estaban obligando a renunciar, ya tenían el papel preparado, el arreglo en bolívares y con una liquidación que no coincide con mi sueldo», señala.

El salario de Cecilia como supervisora era de 400 dólares mensuales. La empresa le ofreció una liquidación «que no llegaba a los 50 dólares, y además en bolívares». Asegura que esa empresa donde trabajó tiene una alta rotación de personal, pues «nos ponen a redoblar, nos desgastan y luego nos botan. Incluso empleados que tienen accidentes laborales y no se hacen cargo».

El especialista en derecho laboral reitera que es necesario la prueba en tribunales para poder reclamar a la empresa un mal cálculo, aunque advierte que si un juez da la razón al empleado, no necesariamente cobre ese dinero en divisas extranjeras.

«Por más que en Venezuela se reciban dólares, en principio, según las leyes, las empresas como patrono pueden eximirse de su responsabilidad pagando su contraprestación en bolívares, es decir, el tipo de cambio al momento del pago. La única manera en que el tribunal obligue al pago en moneda extranjera es que haya sido previamente acordado con el propio trabajador, que tenga una condición donde ambas partes lo reconocen y generaría la obligación del pago», puntualiza.

Una de las soluciones a ese problema, menciona el abogado, es que las empresas tengan una relación transparente en su gestión de pagos al recurso humano. «Buscar que cada uno de los pagos y conceptos que pueda otorgar el patrono sean efectivamente recibidos por el trabajador y firmados a través de recibos, soportes o actas de entrega para poder tener una claridad jurídica al momento de realizar los cálculos de prestaciones con base a los verdaderos ingresos. Con eso se evita que exista algún pago por debajo de lo que le corresponde».

Inamovilidad laboral

El pasado 27 de diciembre, vía decreto presidencial, se extendió la inamovilidad laboral en el país. La medida entró en vigencia desde el 11 de enero y se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2026. Desde 2002 se han emitido 24 decretos consecutivos donde se limitan las terminaciones laborales.

Wilder Márquez Romero, abogado laboralista y asociado en Geca Consultores, señaló en [un artículo](#) que cuando finalice el actual decreto, «habremos tenido 25 años consecutivos de aplicación de esta medida que, a todas luces, no es ni mucho menos una solución final al desempleo ni a la precarización del trabajo. Esta medida, que debió ser temporal mientras se aplicaban otras de mayor dimensión que realmente solucionaran la crisis laboral, terminó teniendo una aplicación tan extendida que, a su vez, ocasionó un efecto contrario».

Destacó que una inamovilidad tan «estricta» como la venezolana, pues solo excluye a cargos directivos o aquellos con menos de 30 días de prestación de servicios, «sumado a un régimen retroactivo de prestaciones sociales, más bien han traído como consecuencia un fomento de la informalidad laboral y un obstáculo a la inversión privada, que ve como los procedimientos de reenganche y restitución de derechos ante las Inspectorías del Trabajo, a través de los desacatos laborales y la suspensión de la solvencia laboral, pueden limitar la libertad de empresa y, en consecuencia, su capacidad para generar ingresos».

Para el abogado Simón Jurado-Blanco, debería eliminarse dicha inamovilidad y mantener los procedimientos que establece la Ley Orgánica del Trabajo para el despido de un trabajador.

«Cuando una empresa quiere despedir a un trabajador, el proceso puede durar hasta tres años y puede existir una pequeña posibilidad de que declaren a favor de la empresa, pero para eso debes convivir con un trabajador que tal vez tiene unas causas para que efectivamente lo despidan y lo tienes en su sitio de

trabajo hasta que den la autorización. Entonces se distorsiona el funcionamiento formal de una compañía», resalta.

Reitera que el Estado debe darle soluciones a las empresas «para que de una manera más expedita los entes, inspectorías o los propios tribunales puedan evaluar si existen causas justificadas para despedir a un trabajador. Esto evitaría despidos injustificados que puedan ser llevados a procesos mayores».

**Los nombres de algunos entrevistados fueron cambiados a petición de las partes.*

Con información de TalCual