



DERECHO INNOVADOR

Por MANUEL ALFREDO RODRÍGUEZ



MANUEL ALFREDO RODRÍGUEZ // DESPIDOS CON INAMOVILIDAD

07.08.2015
09:05 AM

La solución válida es acudir al citado procedimiento de calificación de falta. El Decreto de Inamovilidad Laboral regirá hasta el treinta y uno de diciembre del presente año. Nuestros representados preguntan: ¿Cuáles trabajadores están amparados o gozan del beneficio legal? Aquellos empleados que devenguen un salario menor de un mil ochocientos cuarenta y cuatro bolívares fuertes con treinta y siete céntimos. Desde el veintiocho de abril de dos mil dos, el Ejecutivo Nacional ha prorrogado en más de doce veces la inamovilidad laboral. Es una medida de carácter imperativa en provecho del trabajador del sector público y privado. El último dispositivo jurídico deriva del Decreto N 5.752, publicado en la Gaceta Oficial N 38.839, del veintisiete de diciembre de dos mil siete.

Los trabajadores no pueden ser despedidos, desmejorados ni trasladados sin justa causa, calificada de forma previa por la Inspectoría del Trabajo. El procedimiento administrativo se llama: "Calificación de Falta" y corre a cargo del patrono que pretende despedir. La sanción es el reenganche y pago de salarios caídos en beneficio del trabajador que sufra el despido injustificado. La inamovilidad no se aplica a los trabajadores con cargos de dirección o de confianza; a los que tengan menos de tres meses al servicio de un patrono; ni a los trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales; tampoco a los que devenguen un salario básico superior a tres salarios mínimos mensuales (léase Bs.F. 1.844,37). Los funcionarios también están exentos, por cuanto conservan la estabilidad ordenada en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Vigente el decreto de inamovilidad puede despedirse al empleado incumplidor de sus obligaciones. Nos referimos al dependiente deshonesto e irrespetuoso de sus responsabilidades; violador del horario de trabajo o con inasistencias sin justificar. La solución válida es acudir al citado procedimiento de calificación de falta. El patrono no está obligado a soportar los abusos y prácticas desleales de algunos empleados hacia la empresa y sus compañeros de labores. Iniciado el procedimiento, recomendamos no despedir al asalariado hasta que se obtenga la Providencia Administrativa emitida por la Inspectoría. Reconocemos que dicha decisión "demora demasiado". Sugerimos que el patrono solicite autorización relativa a la suspensión temporal de la prestación de servicio del empleado, pero, con goce de sueldo. En consecuencia, el trabajador no se verá desmejorado en sus derechos ya que continúa percibiendo salario. El patrono obtendrá la prerrogativa inmediata de la "no presencia" del trabajador en la sede empresarial. Lo expuesto, genera verdadero "equilibrio" en el medio ambiente laboral.

Lo relevante es que la empresa logre "llevar a juicio al trabajador problemático". En la primera audiencia propondrá la posibilidad de un arreglo económico que ponga término al contrato. El patrono ofertará el pago de la liquidación de prestaciones, no discutirá la entrega de la indemnización por despido injustificado (Art. 125 LOT): la reconocerá sin objeción. La permanencia del empleado en la empresa, es una "situación de hecho, mas no de derecho". El norte es preservar los derechos del trabajador, concediéndole incluso más de lo que otorga la ley. Se busca finalizar la relación mediante consenso entre las partes. Es el cúbrese, protección o blindaje patrimonial de la empresa con función preventiva.

Abogado Litigante. Profesor UCV, UCAB y USM. www.igual.com.ve

iParticipa!

Envíanos tus comentarios

Para escribir tus comentarios en las notas, necesitas ser usuario registrado



Manuel Alfredo Rodríguez

asomivis@gmail.com

Abogado UCV (1989). Especialización y MagisterScientiarum en Derecho Penal. Especialización Docencia Universitaria. Doctorado en Derecho Constitucional. Post-Doctorado en la Universidad Fermín Toro (en curso). Estudios Superiores en el IESA y UNIMET. Profesor Universitario Pre y Postgrado USM, UCV y UCAB.

Twitter: [@UCV_MAR](#)Facebook: [Manuel Alfredo Rodriguez](#)Youtube: [Manuel Alfredo Rodriguez](#)LinkedIn: [Manuel Alfredo Rodriguez](#)Google+: [Manuel Alfredo Rodriguez](#)

Para los usuarios

Glosario

BLOG. También llamado bitácora, es un sitio web periódicamente actualizado que recopila cronológicamente textos de uno o varios autores donde el más reciente aparece primero, con un uso o temática particular, siempre conservando el autor la libertad de dejar publicado lo que crea pertinente. Existen blogs personales, periodísticos, empresariales, etc.

BLOGUERO. Autor de publicaciones para formato de blog.

BLOGOSFERA. Conjunto de blogs agrupados por algún criterio específico (localización, temática, idioma). El término fue acuñado en 2002 por William Quick. (Fuente: www.wikipedia.org).

ESPACIO PUBLICITARIO

Archivo

Selecciona el año 2016 ▼

◀ Abril Mayo Junio Julio Agosto Septiembre Octubre ▶

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> » Venta del apartamento hipotecado con opción de compra y arras abogado » Acusación fiscal y cárcel por estafa inmobiliaria abogado en caracas » Delitos informáticos, bancarios y cambiarios abogado en caracas venezuela » ofensas condenables abogado en caracas venezuela » ¿Arrendatarios propietarios? abogado en caracas venezuela » Inquilinos compradores abogado en caracas venezuela » exequatur sentencia extranjera abogado caracas » estafa fraude inmobiliario abogado en caracas » defensa audiencia citación CICPC » investigaciones penales abogado » Custodia menor lopna » Demanda régimen visita » registro de marcas SAPI » Competencia Desleal | <ul style="list-style-type: none"> » Contrato de seguro, póliza y pago de indemnización por siniestro abogado » Cómo cobrar una indemnización por accidente abogado en caracas venezuela » bienes en concubinato abogado en caracas venezuela » separación del hogar abogado en caracas venezuela » Trabajadores sin reenganche abogado en caracas venezuela » contrato colectivo abogado en caracas venezuela » opción de compra venta abogado caracas » delincuencia organizada CICPC abogado » LOPNA caracas » Partición de herencia » Poliza de seguros » indemnización daño moral abogado penalista caracas Venezuela » separación de cuerpos |
|--|---|

Links de interés

Derecho Innovador en Twitter

En español |

de **EL UNIVERSAL**. Si no lo eres, [Regístrate aquí](#)

correo (obligatorio)

clave (obligatorio)

bravo21@yahoo.com.ve



••••••••



INGRESAR

El Universal respeta y defiende el derecho a la libre expresión, pero también vela por el respeto a la legalidad y a los participantes en este foro. Invitamos a nuestros usuarios a mantener un contenido y vocabulario adecuado y apegado a las leyes.

El Universal no se hace responsable por las opiniones emitidas en este espacio. Los comentarios aquí publicados son responsabilidad de quién los escribe.

El Universal no permite la publicación de mensajes anónimos o bajo seudónimos.

El Universal se reserva el derecho de editar los textos y de eliminar aquellos que utilicen un lenguaje no apropiado y/o que vaya en contra de las leyes venezolanas.

Comentarios (1)

Por **Miguel Rengifo**
10.08.2015
1:09 PM



Reconociendo el trabajo como un hecho social, la inamovilidad es ampliada anulamente por el ejecutivo nacional conforme a la atribución que le otorga el unico aparte del art 94 de la LOTTT, sin embargo ciertamente nos encoentramos con trabajadores y trabajadoras irresponsables en el cumplimientos de sus deberes, generando en muchos casos aumento de trabajo al resto de los compañeros, por ello contamos con el procedimiento de calificación de falta que aunque es muy lento, en muchos casos es efectivo y gracias a este blog hoy enriquezco mis conocimiento pues desconocia que en la solicitud podria solicitar la autorización para la suspensión temporal de la prestación de servicio con goce de suelado hasta tanto no sea resuelto el respectivo procedimiento.

El Universal no se hace solidario de las opiniones emitidas por sus usuarios.

[Ver reglamento de Blogs de eluniversal.com](#) »



Alianzas



EL UNIVERSAL

[Cómo anunciar](#) | [Suscripciones](#) | [Contáctenos](#) | [Política de privacidad](#)

[Términos legales](#) | [Condiciones de uso](#) | [Condiciones generales de publicación](#) | [Mapa del Sitio](#) | [Ayuda](#)

El Universal - Todos los derechos reservados 2015