

# **CALIFICACION DE DESPIDO ABOGADOS EN VENEZUELA CARACAS**

**[www.protejase.com.ve](http://www.protejase.com.ve)**

**[asomivis@gmail.com](mailto:asomivis@gmail.com)**

**+58 0212 753-9207**

**+58 0212 753-4220**

**+58 0212 753-7186**

**+58 0212 753-7258**

## **MANUEL ALFREDO RODRÍGUEZ – CALIFICACION DE DESPIDO**

Es el procedimiento que podría incoar el trabajador amparado por el decreto de inamovilidad laboral y que haya sufrido un despido injustificado. Sin embargo, debe tener presente que cuando ha recibido el pago de sus prestaciones sociales y demás conceptos derivados de la Ley del Trabajo y su Reglamento, se entiende que la relación laboral terminó. De ser así, al trabajador no se le permite reclamar en fecha posterior el reenganche ni el pago de los salarios caídos. En la práctica profesional, se observa que algunas empresas incurren en hecho ilícito al hacer firmar formatos en blanco a los trabajadores; ello implica evidente violación a sus derechos. En efecto, cuando el empleado es víctima de lo expresado, la ley lo faculta para intentar acciones (laboral y penal) en contra de su patrono. Y es que, la renuncia de quien presta servicios a otro bajo subordinación, debe constar por escrito suscrito de puño y letra, donde se lea de forma clara y precisa la voluntad de dar por extinguido el vínculo. Es cierto que también puede hacerse por la vía oral, pero al respecto nuestra jurisprudencia ha sostenido que luego existirá el problema de la demostración de tales hechos. Hay quienes incluso van más allá y recurren al despido masivo con la excusa de cierre o terminación de las actividades de la empresa. En ese sentido: ¿qué explicación ofrecerá el patrono ante los tribunales al alegar que todos los trabajadores renunciaron en la misma fecha y con escritos cuyos textos son idénticos? Es de subrayar que lo único que podría dejar sin eficacia la petición del trabajador es que a pesar de haber sufrido lo anterior, reciba sin objeción alguna el pago de su liquidación o prestaciones sociales. Mientras no ocurra dicha salvedad, el empleado resultará victorioso en su disputa. Tanto la empresa como el trabajador están obligados a conocer que el Juez puede acudir a la "prueba de declaración de parte". La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Arts.103 al 106, faculta al sentenciador a hacer uso de ella, dependiendo de los hechos que requieran ser aclarados. Es válido que el Juez interrogue al patrono o al empleado para inquirir información sobre el tema a decidir. Esta prueba es potestativa del Juez, no es un derecho reservado a las partes, ni siquiera que ambas lo soliciten al Tribunal. Reiteramos, se trata de una prueba para ser evacuada a instancia de quien juzga, cuando éste lo considere conveniente, sobre los hechos procesales que pretenda averiguar. Cuando el patrono miente o disfraza la realidad a su favor en detrimento del trabajador, el Juez acostumbra convocar a las partes en audiencia para solicitar respuestas al patrono, incluso sin interrogar al empleado. Es improcedente aducir que es una prueba incompleta o atentatoria contra la igualdad de las partes. Aplicando la norma comentada nuestro más Alto Tribunal de Justicia ha sostenido que siendo materia de orden público, el patrono no puede alterar para su beneficio los términos y condiciones que lo obligan frente a sus empleados. En atención a lo razonado, se recomienda que antes de iniciar las contrataciones se cumpla de manera preventiva con la técnica del "blindaje patrimonial". Son medidas destinadas a preservar los bienes, derechos, intereses y servicios propiedad de la empresa, con el fin de sustraerlos de futuras pretensiones de terceras personas.

Abogado Litigante.  
Profesor UCV, UCAB y USM.