

**DESPIDO INJUSTIFICADO 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 – DESPIDO INJUSTIFICADO

El problema se ha convertido en un verdadero viacrucis judicial para los patronos. Nos encontramos ante un trabajador "problemático", flagrante incumplidor de manera reiterada de sus obligaciones. Autor de conductas irrespetuosas hacia su patrono, responsable de actos deshonestos incluso con sus compañeros de trabajo, lo que acarrea graves precedentes en la empresa. Surge la pregunta, vigente el Decreto de Inamovilidad Laboral: ¿La Ley obliga al patrono a mantener en nómina a ese empleado? ¿No hay fórmula jurídica para prescindir de los servicios del mismo? Muchos opinan que, a pesar de lo anterior, la empresa está obligada a "tolerar" tales actuaciones del trabajador; alegan que el decreto lo ampara. Disentimos y razonamos el porqué.

La norma laboral prevé que el patrono, ante los supuestos de hecho reseñados, tiene la carga de solicitar la apertura del "Procedimiento de Calificación de Falta" en la Inspectoría del Trabajo. No podrá despedirse al trabajador hasta que recaiga la Providencia Administrativa respectiva. Según nuestra práctica, el órgano "demora demasiado" en pronunciarse y, cuando al fin lo hace, por lo general la sentencia recae a favor del empleado. Esto hace nugatorios los derechos del patrono.

A su vez, la Ley del Trabajo dispone que si el patrono despide al trabajador que goza de inamovilidad, éste podrá acudir al "Procedimiento de Calificación de Despido, Reenganche y Pago de Salarios Caídos"; más multa, caso de no acatarse el reenganche. De igual forma, subrayamos que "casi siempre", la sentencia favorecerá al trabajador. Sin lugar a dudas que el problema planteado se ha convertido en un verdadero viacrucis judicial para los patronos o empresas contratantes. Reconocemos que el espíritu y propósito de la ley es preservar los derechos del trabajador ante los posibles abusos de algunos patronos que de forma injustificada dan término a la relación laboral. Sin embargo, insistimos, la situación bajo análisis es al revés, trátase del empleado incumplidor.

Sostenemos que la "mediación" es la solución al conflicto. El patrono debe conocer que la ley beneficia al trabajador ("débil jurídico"); ofertará el pago de la liquidación de las prestaciones y demás conceptos derivados de la relación laboral. Implica conceder al empleado más allá de los derechos económicos que le asigna el legislador. Significa que, aun a pesar de los hechos narrados, accederá a pagar la indemnización consagrada en el Art. 125 de la Ley del Trabajo, regulada para los supuestos de "Despido Injustificado". Pareciera un absurdo; sin embargo, algunos definen tal conducta como estratégica para alcanzar la necesaria capacidad de negociación. Sugerimos que al efectuar el cálculo de la liquidación de los derechos del trabajador, se respete un incremento a la estimación emitida por la Inspectoría del Trabajo o el Tribunal, de ser el caso. A todo evento, lo que se persigue es finalizar la relación laboral por acuerdo entre las partes, patrono y empleado. Preguntan: ¿Existe una vía preventiva para blindar el patrimonio de la empresa ante esta situación? En nuestra experiencia observamos, por ejemplo, la ejecución del conocido "convenio outsourcing": el patrono delega el asunto laboral a una empresa, la cual contratará al empleado. Otros exigen al futuro trabajador constituir una sociedad mercantil, para que sea ésta la que resulte contratada en la prestación del servicio, y nunca la persona del empleado.

Abogado Litigante.  
Profesor UCV, UCAB y USM.