

**DESPIDOS CON INAMOVILIDAD
ABOGADOS EN VENEZUELA CARACAS**

www.protejase.com.ve

asomivis@gmail.com

+58 0212 753-9207

+58 0212 753-4220

+58 0212 753-7186

+58 0212 753-7258

MANUEL ALFREDO RODRÍGUEZ – DESPIDOS CON INAMOVILIDAD

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 cúbrase, protección o blindaje patrimonial de la empresa con función preventiva.

Abogado Litigante.
Profesor UCV, UCAB y USM.