

**INAMOVILIDAD LABORAL Y DESPIDO
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 – INAMOVILIDAD LABORAL Y DESPIDO

El empleador podrá acudir a la Inspectoría del Trabajo y dar inicio al procedimiento Vigente el Decreto de Inamovilidad Laboral, ¿es posible despedir al empleado incumplidor de sus obligaciones? En otras palabras, no obstante encontrarse amparado por dicho decreto, ¿podrá procederse al despido del trabajador? De ser afirmativa la respuesta, nos preguntan: ¿Cuál es la vía legal para hacerlo? En primer lugar debemos insistir que la circunstancia planteada es la que se presenta ante el empleado "deshonesto", aquel que contraviene a diario sus responsabilidades. Nuestra legislación laboral consagra como solución el denominado "Procedimiento de Calificación de Falta del trabajador", el cual constituye una carga atribuida al patrono por ser éste quien debe solicitar su apertura ante la Inspectoría del Trabajo respectiva.

El asunto se reduce a una cuestión de pruebas. En efecto, conforme a la práctica profesional que nos compete en el carácter de abogados de la empresa patrono, así lo constatamos a diario. Surgen casos de aquellos trabajadores que faltan el respeto no sólo a su contratante, sino también a sus compañeros de labores. Incumplen con el horario de trabajo, el desempeño de la tarea asignada no es el correcto, inasistencias sin justificación a varias jornadas en el mes, entre muchas otras prácticas reiteradas. El patrono debe conocer que, aunque tales conductas deshonestas se repitan de forma concurrente de parte del trabajador, la Ley le asigna la carga de la prueba a la empresa. El empleador podrá acudir a la Inspectoría del Trabajo y dar inicio al procedimiento de calificación de las faltas cometidas por el trabajador.

Ahora bien, hasta que no se obtenga la Sentencia o Providencia Administrativa a favor del patrono, no podrá despedir al empleado, ya que, si lo hace, se decretará la suspensión del proceso. Recomendamos no despedir al trabajador mientras el proceso esté en trámite. Reconocemos que la decisión del órgano administrativo demora demasiado; por ello, sugerimos que el patrono solicite a la Autoridad Administrativa que autorice la suspensión temporal de la prestación del servicio del empleado pero con goce de sueldo. Se busca evitar mayores conflictos entre las partes; de esa forma el trabajador no será desmejorado en sus derechos ya que continúa percibiendo su salario. A su vez, el patrono obtiene el beneficio inmediato de la "no presencia" del trabajador en la sede empresarial. ¿Cuáles son las pruebas a las que puede recurrir el patrono? Las declaraciones de los testigos presentados por el empleador, para acreditar los hechos denunciados. Por su parte, el trabajador, al ser notificado del procedimiento abierto en su contra, esgrimirá sus defensas, siendo la más usada el negar a ultranza la versión del patrono. Obsérvese que lo relevante es que la empresa logró "llevar a juicio" al trabajador; por lo que en la primera audiencia propondrá frente al mismo la posibilidad de un arreglo económico que ponga término a la relación laboral. Sostenemos que la "mediación" es la salida justa al problema que nos ocupa. El patrono ofertará el pago de la liquidación de las prestaciones sociales y demás conceptos previstos en la Ley. Incluso, no discutirá la procedencia o no del pago de la indemnización por despido injustificado (Art. 125 LOT), por cuanto la reconocerá. El norte es preservar los derechos del trabajador; concediéndole más de lo que otorga el legislador.

Abogado Litigante.
Profesor UCV, UCAB y USM.