

**INSPECTORIAS DEL TRABAJO 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 – INSPECTORIAS DEL TRABAJO

Algunas empresas en carácter de patronos fallan al despedir a sus empleados: desconocen la forma de proceder. Los trabajadores amparados por el Decreto de Inamovilidad Laboral no pueden ser despedidos sin justa causa calificada de antemano por la Inspectoría del Trabajo competente. La contravención de este precepto, dará derecho al trabajador a pedir el reenganche y pago de los salarios caídos. Deviene la interrogante: ¿Está en desventaja el empleador ante el trabajador incumpliente? El Art.187 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo estatuye entre otras facultades, la que tiene el trabajador despedido de acudir al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial respectivo, si considera que el despido no está fundamentado en algunas de las causas justificadas pautadas en la Ley para que el Juez de Juicio lo califique, y en caso de constatar que se produjo sin causa legal que lo hiciere procedente, ordene su reenganche y pago de salarios caídos. En igual sentido, la referida ley adjetiva laboral establece en el ordinal 2 del Art. 29, la competencia de los Tribunales del Trabajo para conocer de: "& las solicitudes de calificación de despido o de reenganche, formuladas basadas en la estabilidad laboral prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación laboral". Sin embargo, la Ley Orgánica del Trabajo consagra situaciones en las cuales se exige la calificación previa del despido ante la Inspectoría del Trabajo, por la inamovilidad que posean en un momento determinado los trabajadores. Entre los asalariados que para ser despedidos necesitan la calificación previa del ente administrativo figuran: a) la mujer en estado de gravidez; b) los que gocen de fuero sindical; c) los trabajadores que tengan suspendida su relación laboral; y d) los que estén discutiendo convenciones colectivas. También requieren de la calificación de despido previa de la Inspectoría, los protegidos por la inamovilidad laboral cuando ésta es decretada por el Ejecutivo Nacional en uso de las potestades que la Constitución y la Ley le dotan. Ergo, vigente la inamovilidad laboral, la Inspectoría del Trabajo es el órgano que debe tramitar las solicitudes mencionadas de estos trabajadores, cuando ganen hasta tres salarios mínimos. Los patronos deben tener presente lo siguiente. Primero: aun vigente la inamovilidad laboral, no significa que tengan la obligación de mantener en nómina al trabajador incumplidor de sus obligaciones. Segundo: es posible despedir o "prescindir de los servicios del empleado" aunque esté amparado por el Decreto de Inamovilidad Laboral. Tercero: el patrono queda obligado a pagar todos los conceptos y demás prestaciones sociales derivadas de la ley laboral y su reglamento. La liquidación comprenderá la indemnización sustitutiva regulada en el Art.125 de la LOT. Conforme nuestra práctica profesional y la doctrina del blindaje patrimonial laboral, recomendamos la mediación como solución a los eventuales conflictos. En conclusión, la sede para la atención de contiendas en caso de trabajadores amparados por inamovilidad laboral: es la administrativa y no la jurisdiccional. Vale decir, compete al Inspector del Trabajo sustanciar el procedimiento tanto de calificación de falta "para despedir"; como el de calificación de despido "para reenganchar".

Abogado Litigante.
Profesor UCV, UCAB y USM.