

**TRABAJADORES DESPEDIDOS 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 – TRABAJADORES DESPEDIDOS**

Con frecuencia nos preguntan: ¿está obligado el patrono a mantener en nómina al empleado que goce de inamovilidad laboral e incumplidor reiterado de sus obligaciones? Se trata de un trabajador que amparado por el Decreto de Inamovilidad Laboral obtiene a su favor la orden emitida por la Inspectoría del Trabajo de que la empresa lo reenganche y le pague los salarios caídos. Ello, a pesar de haber incurrido el trabajador en innumerables inasistencias a la sede de la empresa, faltas al respeto del patrono, entre otras trasgresiones. Nos encontramos en la práctica profesional con una pasmosa realidad, la mayoría de los empresarios sostienen que en las circunstancias reseñadas, hay que soportar a ese empleado por cuanto sería violatorio a la Ley Laboral despedirlo. Algunos acuden al conocido procedimiento de Calificación de Faltas, otros más avezados, descartan esta vía por cuanto conocen por situaciones anteriores, que la Inspectoría del Trabajo tarda demasiado tiempo en pronunciarse al respecto, y que incluso cuando lo hace, por lo general, dicta la providencia a favor del empleado. Entonces, ¿qué proponemos?, ¿qué debe hacer el patrono? La solución primaria es cumplir con el indicado procedimiento administrativo de la Calificación de Falta ante la Inspectoría del Trabajo. Esto es para imprimirle al problema y su posterior remedio un soporte legal de formalidad. El abogado de la empresa satisface de esa manera el requisito de no despedir al trabajador hasta que el órgano competente dicte la resolución correspondiente. Mientras ello no suceda, reiteramos, no es permitido despedir al empleado, de lo contrario devendrá la sanción como se expresó: el reenganche y el pago de los salarios caídos en provecho del trabajador reclamante. La mediación se impone. La empresa procurará lograr un acuerdo negociado con el trabajador con el pago y liquidación de las prestaciones sociales y demás beneficios previstos en la Ley Orgánica del Trabajo. Es recomendable no desconocer los conceptos derivados en el Art.125 eiusdem: la indemnización por despido injustificado no tiene que ser la causa de las desavenencias. Se busca poner fin a la relación laboral de manera concertada, el patrono tiene que ceder en la disputa si es despido justificado o no. Tampoco es acertado sembrar polémica sobre el cálculo de las prestaciones debidas al trabajador amparado por el Decreto. Son muchas las negociaciones que resultan infructuosas en ese sentido. Lo cierto es que: el despido es un acto jurídico, pero también constituye una situación de hecho. El patrono bien informado cuenta con las herramientas lícitas necesarias para evitar que el empleado permanezca dentro de sus instalaciones en esas condiciones. El funcionario de la Inspectoría del Trabajo está obligado a levantar un Acta el día que proceda a ejecutar o verificar el reenganche en la sede de la empresa. El patrono suscribirá la misma en señal de conformidad para no incurrir en desacato a la autoridad. Igual tratamiento procede en lo referente al pago de los salarios caídos y la multa impuesta: el cumplimiento de ambas. El trabajador por su parte, insistirá en volver a su puesto de trabajo, quien sabe hasta cuándo, pero lo importante es que siempre dispone de la posibilidad de retirar de forma voluntaria su cheque o pago de la liquidación de manos del patrono.

Abogado Litigante.  
Profesor UCV, UCAB y USM.