

**TRABAJADORES SIN REENGANCHE  
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 SIN REENGANCHE**

Según jurisprudencia patria reiterada en aplicación de la norma laboral: si el trabajador presta servicios en una empresa con menos de diez empleados no procede el reenganche ni el pago de los salarios caídos. Por el contrario, en esas circunstancias lo apropiado es reclamar el concepto de la indemnización por despido injustificado. En otras palabras, cuando la empresa patrono demandada tiene una carga en nómina inferior a diez trabajadores, la Ley del Trabajo (Art. 117) y la norma procesal (Art. 191 LOPT) la exoneran de la obligación del reenganche y del pago de los salarios caídos o de multas por tales conceptos. Nuestro más Alto Tribunal de Justicia ha sostenido que cuando la empresa demandada consigna en el tribunal la cantidad que adeuda al término de la relación laboral, sin que el trabajador manifieste su inconformidad, el reclamante perderá el procedimiento de estabilidad laboral. Queremos significar con lo expuesto que si bien es cierto que se encuentra en pleno rigor el Decreto de Inamovilidad Laboral para determinados trabajadores, ello no es óbice para que el patrono pueda despedir o prescindir de los servicios del contratado. De hecho, por ello existe el procedimiento de Calificación de Falta, para los casos de los trabajadores contraventores de sus obligaciones. Preguntan: ¿Qué ocurre cuando la Inspectoría del Trabajo concede el reenganche y pago de salarios caídos? ¿Cuál es el mecanismo legal para accionar la ejecución o el cumplimiento forzoso? Ocurrió que el demandante efectuó el trámite correspondiente de reenganche y pago de los salarios caídos contra la empresa. Alegamos que el despido se produjo de manera injustificada a pesar de estar amparado por la inamovilidad laboral. La solicitud fue declarada Con Lugar. Visto que el patrono se negó al pago voluntario de lo ordenado por la Inspectoría, se acudió al Tribunal Laboral para demandar el pago de los salarios caídos vencidos y los que se causen desde la fecha del despido injustificado hasta el día que recaiga Sentencia Definitivamente Firme. En igual sentido nos pronunciamos en cuanto a la mujer trabajadora en estado de gravidez. Precisamos el contenido del Art. 384 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual consagra: "& La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto. Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo &". Subrayamos entonces, según el texto citado, la única carga que existe para aquellas empresas que despiden al trabajador incumpliente de sus obligaciones: es la económica. En consecuencia, es un error jurídico afirmar que por estar amparado el empleado de inamovilidad laboral: "no es posible despedirlo". Hemos expresado que el patrono acudirá al procedimiento de Calificación de Falta; además, dispone de las medidas propias del "blindaje o cúbrase patrimonial". Son actuaciones preventivas destinadas a preservar el activo de la empresa. Las que incluyen al mismo tiempo, proteger los bienes propiedad de los socios o directores representantes del grupo económico. Lo anterior, siempre, respetando los derechos económicos y sociales de los trabajadores. El activo o componente de mayor importancia de la empresa son sus empleados.

Abogado Litigante.  
Profesor UCV, UCAB y USM.