

UCAB

**SQUIRE
SANDERS**

LEGAL
COUNSEL
WORLDWIDE

El “Reenganche” en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional

26 de junio de 2008

Manuel Alonso
mialonso@ssd.com

LOPCYMAT

Obligación del empleador o empleadora de reingresar o reubicar al trabajador o trabajadora.

Artículo 100. Finalizada la discapacidad temporal, el empleador o la empleadora deberá incorporar o reingresar al trabajador o la trabajadora que haya recuperado su capacidad para el trabajo en el cargo o puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o en otro de similar naturaleza.

Cuando se haya calificado la discapacidad parcial permanente, o la discapacidad total permanente para el trabajo habitual, el empleador o la empleadora deberá reingresar y reubicar al trabajador o a la trabajadora en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales.

Para cumplir esta obligación, el empleador o la empleadora efectuará los traslados de personal que sean necesarios.

LOPCYMAT

Artículo 100. *Continuación...*

En todos estos casos, el empleador o la empleadora informará de las medidas adoptadas al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su debida supervisión y evaluación.

El trabajador o la trabajadora que se encuentre en cualquiera de las situaciones descritas, gozará de inamovilidad laboral por un período de un (1) año, contado desde la fecha de su efectivo reingreso o reubicación.

Salvo lo previsto en el párrafo anterior, cuando el empleador o la empleadora incumpla con estas obligaciones, el trabajador o la trabajadora afectados podrán demandar su cumplimiento ante los tribunales con competencia en materia del trabajo.

De las infracciones muy graves

Artículo 120. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

13. No reingrese o reubique al trabajador o la trabajadora en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales cuando se haya calificado la discapacidad parcial permanente o la discapacidad total permanente para el trabajo habitual.

16. No reubique a los trabajadores y las trabajadoras en puestos de trabajo o no adecue sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

LOPCYMAT

Derechos de los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 53. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

9. Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.

Constitución de la República

Artículo 93.

La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.

Reglamento de la LOT

Artículo 9,d. Principio de conservación de la relación laboral.

Estabilidad en el trabajo

Ley Orgánica Procesal del Trabajo

Artículo 187.

Cuando el patrono despida a uno o mas trabajadores deberá participarlo al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; de no hacerla se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Asimismo, el trabajador podrá ocurrir ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que el Juez de Juicio la califique y **ordene su reenganche y pago de los salarios caídos**, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le corresponden en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

Ley Orgánica del Trabajo

Artículo 454.

Cuando un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades establecidas en el artículo anterior, podrá, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector del Trabajo el reenganche o la reposición a su situación anterior.

¿Reenganche = Reingreso(Reubicación)?

(LOT, LOPT)

(LOPCYMAT)

Efectos del Reenganche

- Pago de salarios caídos
- Restablecimiento en el mismo puesto de trabajo, beneficios y condiciones laborales
- Problemática del reenganche vs. solidaridad laboral

Efectos del Reenganche

- Problemática del reenganche vs. solidaridad laboral

- ¿La solidaridad laboral incluye el reenganche?

Casos: Intermediarios, Contratistas, Grupos de Empresas

Efectos del Reenganche

Dra. Ingrid Gutiérrez, “Manual sobre Estabilidad Laboral Relativa”
(Livrosca, Caracas, 1998, páginas 55 y 56)

“La solidaridad legal es una obligación compleja que debe encontrarse establecida expresamente (1.223 del *Código Civil*). En la *Ley Orgánica del Trabajo* se encuentra en los artículos 54, 55, 90 en forma genérica para establecer obligaciones derivadas de, <<la Ley o de los contratos>>. Creemos que la obligación patronal de reenganchar sólo puede exigirla el trabajador –en iguales condiciones- (como se solicita en estabilidad) a la unidad de producción, establecimiento, explotación o faena a la cual presta directamente sus servicios (sitio donde se desarrolla su actividad y recibe las instrucciones respectivas), sin que pueda, dada la naturaleza de la acción, exigir el reenganche en otra compañía sucursal o faena”.

Derecho y deberes de las partes

Deberes del empleador (17 RLOT)



Derechos del trabajador

- Pago del salario
- Deber de ocupación (efectiva y adecuada)
- Igualdad de trato y oportunidades
- Deberes de previsión
- Respeto de la dignidad e intimidad

Igualdad de trato y oportunidades / No Discriminación

Convenios 100 y 111 de la OIT: Ratificados por Venezuela.

- Igualdad de salario por trabajo de igual valor entre la mano de obra masculina y femenina.
- Igualdad de trato y oportunidades en el empleo y ocupación.

Artículo 89.5 Constitución de la República: Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

Artículo 26 LOT: Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social (...)

Artículos 4 y 9 de la Ley para la Personas con Discapacidad

Igualdad de trato y oportunidades / No Discriminación

Artículo 9.e) RLOT: Principio de no discriminación arbitraria en el empleo, por razones de género o preferencia sexual, condición social, raza, religión, ideología política, actividad sindical, o cualquiera otra fundada en criterios de relevancia incompatibles con el ordenamiento jurídico.

Este principio comprenderá las discriminaciones que pudieren suscitarse con antelación al nacimiento de la relación de trabajo, tales como, entre otros supuestos, imponer como condición de admisión a la empresa el abstenerse del ejercicio de actividades sindicales o el someterse a exámenes de embarazo.

Igualdad de trato y oportunidades / No Discriminación

Artículo 15 del RLOT. El trabajador o trabajadora víctima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro o, si lo estimare conveniente, ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida.

Parágrafo Único. El o la accionante deberá aportar al proceso elementos de juicio que permitan deducir la discriminación alegada, correspondiente a la parte demandada la justificación objetiva y razonable de la medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Tutela frente a los actos de discriminación

Reingreso y Reubicación

Artículo 100 LOPCYMAT.

Finalizada la discapacidad temporal:

- El empleador o la empleadora deberá incorporar o reingresar al trabajador o la trabajadora que haya recuperado su capacidad para el trabajo en el cargo o puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o **en otro de similar naturaleza.**

Reingreso y Reubicación

Artículo 100 LOPCYMAT.

Cuando se haya calificado la:

- (i) discapacidad parcial permanente, o la
- (ii) discapacidad total permanente para el trabajo habitual:

- El empleador o la empleadora deberá reingresar y reubicar al trabajador o a la trabajadora en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales.

Reingreso y Reubicación

Artículo 100 LOPCYMAT. Inamovilidad. Tutela.

- El trabajador o la trabajadora que se encuentre en cualquiera de las situaciones descritas, gozará de inamovilidad laboral por un período de un (1) año, contado desde la fecha de su efectivo reingreso o reubicación.
- Salvo lo previsto en el párrafo anterior (Inamovilidad), cuando el empleador o la empleadora incumpla con estas obligaciones, el trabajador o la trabajadora afectados podrán demandar su cumplimiento ante los tribunales con competencia en materia del trabajo.
 - Tutela Judicial: No se señala que tipo de acción judicial puede intentarse.
 - ¿Acción ordinaria laboral? ¿Amparo Constitucional?

Reingreso y Reubicación

Artículo 100 LOPCYMAT. Tutela de la Inamovilidad.

- Régimen Administrativo de Tutela de la Inamovilidad (artículos 453 LOT y ss).
- Protección contra despido, traslado o desmejora.
- ¿Existen acciones judiciales durante la inamovilidad?
- Ojo: Artículo 55 del Reglamento de la LOPCYMAT: Inamovilidad de los delegados de prevención.

Inamovilidad

Artículo 453 LOT. Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oirá las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación...

Inamovilidad

Artículo 454 LOT. Cuando un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades establecidas en el artículo anterior, podrá, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector del Trabajo el reenganche o la reposición a su situación anterior. El Inspector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, notificará al patrono que debe comparecer al segundo día hábil, por sí o por medio de representante. En este acto el Inspector procederá a interrogarlo sobre: a) Si el solicitante presta servicio en su empresa; b) Si reconoce la inamovilidad; y c) Si se efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante. Si el resultado del interrogatorio fuere positivo o si quedaren reconocidos la condición de trabajador y el despido, el traslado o la desmejora, el Inspector verificará si procede la inamovilidad, y si así fuere, ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos...

Conclusiones y Recomendaciones

Muchas Gracias

Manuel Alonso

mialonso@ssd.com

58.212.953.4006

58.424.136.6344