

## Actualización legal

### Inamovilidad Laboral Especial

---

#### Diciembre de 2015 Laboral

En fecha 28 de diciembre de 2015, el Presidente de la República promulgó en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (“GORBV”) Extraordinaria N° 6.207, el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley N° 2.158 de fecha 28 de diciembre de 2015 (“Decreto-Ley de Inamovilidad”)<sup>1</sup>, mediante el cual se establece una inamovilidad laboral especial (“Inamovilidad Laboral Especial”) por el término de tres (3) años.

---

#### 1. Vigencia de la prórroga de la Inamovilidad Laboral Especial.

Los artículos 2 y 10 del Decreto-Ley de Inamovilidad ordenan la Inamovilidad Laboral Especial de los trabajadores desde el 28 de diciembre de 2015 hasta por el término de tres (3) años, por lo que la misma se extenderá hasta el 28 de diciembre de 2018.

#### 2. Consecuencias de la Inamovilidad Laboral Especial.

La Inamovilidad Laboral Especial implica que el empleador no puede despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador sin justa causa por el término de tres (3) años contados a partir del 28 de diciembre de 2015. Para poder despedir, desmejorar o trasladar justificadamente a los trabajadores, el empleador deberá obtener previamente una autorización del Inspector del Trabajo, a través de un procedimiento de calificación de despido que deberá iniciarse ante la Inspectoría del Trabajo competente, en los términos previstos en el artículo 422 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”)<sup>2</sup>.

El incumplimiento de la solicitud previa del empleador para despedir al trabajador, dará derecho a este último a solicitar el reenganche y el pago de los salarios y beneficios laborales dejados de percibir o la restitución de la situación jurídica infringida, con base en lo previsto en los artículos 425 de la LOTTT y 5 del Decreto-Ley de Inamovilidad.

#### 3. Trabajadores Amparados por el Decreto-Ley de Inamovilidad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Decreto-Ley de Inamovilidad, gozarán de la Inamovilidad Laboral Especial, los siguientes trabajadores:

- a. Contratados a tiempo indeterminado, después de un (1) mes al servicio de un patrono;
- b. Contratados a tiempo determinado, mientras no haya vencido el término establecido en el contrato; y
- c. Contratados para una labor u obra determinada, mientras no haya concluido la totalidad o la parte de la misma que constituya su obligación.

#### 4. Trabajadores Excluidos del Decreto-Ley de Inamovilidad.

De conformidad con el artículo 3 del Decreto-Ley de Inamovilidad, quedan expresamente exceptuados de la Inamovilidad Laboral Especial, los siguientes trabajadores:

- a. Los que ejerzan cargos de dirección<sup>3</sup> y
- b. Los trabajadores de temporada u ocasionales<sup>4</sup>.

El Decreto-Ley de Inamovilidad establece que la estabilidad de los funcionarios del sector público se regirá por las normas de protección contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública<sup>5</sup>.

## **5. Sanciones.**

El Decreto-Ley de Inamovilidad establece en su artículo 9 que el empleador que despida, traslade o desmejore a un trabajador amparado por la Inamovilidad Laboral Especial, sin haber solicitado previamente la autorización de parte de la Inspectoría del Trabajo será sancionado con multa de entre 60 y 120 unidades tributarias, de conformidad con el artículo 531 de la LOTT.

Asimismo, se establece igual sanción para aquellos que obstaculicen o desacaten la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida a un trabajador investido de la Inamovilidad Laboral Especial, de acuerdo con el artículo 532 de la LOTT, además de la pena arresto policial de entre seis y 15 meses, de conformidad con el artículo 538 de la LOTT.

## Footnotes

<sup>1</sup> *Decreto con rango, valor y fuerza de Ley N° 2.158*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (“GORBV”) Extraordinaria N° 6.207, del 28 de diciembre de 2015.

<sup>2</sup> *Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. GORBV Extraordinaria N° 6.076, de fecha 7 de mayo de 2012.

<sup>3</sup> Se entiende por trabajador de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones (Artículo 37).

<sup>4</sup> Según la *Ley Orgánica del Trabajo* derogada, son trabajadores temporeros los que prestan servicios en determinadas épocas del año y en jornadas continuas e ininterrumpidas, por lapsos que demarcan la labor que deben realizar (Artículo 114) y son trabajadores eventuales u ocasionales los que realizan labores en forma irregular, no continua ni ordinaria y cuya relación de trabajo termina al concluir la labor encomendada. (Artículo 115). Las figuras comentadas no están contempladas en la LOTTT.

<sup>5</sup> *Ley del Estatuto de la Función Pública*. GORBV N° 37.522, del 6 de septiembre de 2002.

Para mayor información, favor contactar a alguno de los siguientes abogados:

>Juan Carlos Pró-Rísquez	Caracas	+58 212.276.0008	<a href="mailto:Jc.pro@nortonrosefulbright.com">Jc.pro@nortonrosefulbright.com</a>
>Esther Cecilia Blondet	Caracas	+58 212.276.0018	<a href="mailto:Esthercecilia.blondet@nortonrosefulbright.com">Esthercecilia.blondet@nortonrosefulbright.com</a>
>Yanet Aguiar	Caracas	+58 212.276.0068	<a href="mailto:yanet.aguiar@nortonrosefulbright.com">yanet.aguiar@nortonrosefulbright.com</a>
>Eirys Mata	Caracas	+58 212.276.0026	<a href="mailto:eirys.mata@nortonrosefulbright.com">eirys.mata@nortonrosefulbright.com</a>
>Valentina Albarrán Luttinger	Caracas	+58 212.276.0017	<a href="mailto:valentina.albarran@nortonrosefulbright.com">valentina.albarran@nortonrosefulbright.com</a>

Norton Rose Fulbright Canada LLP, Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc y Norton Rose Fulbright US LLP son entidades legales separadas y todas ellas forman parte de Norton Rose Fulbright Verein, una asociación suiza. Norton Rose Fulbright Verein ayuda a coordinar las actividades de sus miembros pero no proporciona servicios legales a clientes.

Las referencias a “Norton Rose Fulbright”, “la firma de abogados” y la “práctica legal” son referencias a uno o más de los miembros de Norton Rose Fulbright, o a una de sus respectivas filiales (todas juntas denominadas “las entidades Norton Rose Fulbright”). Ninguna persona que sea miembro, socio, accionista, director, empleado o consultor de, o en alguna entidad de Norton Rose Fulbright (sea o no que dicha persona sea descrita como un “socio”) acepta o asume responsabilidad, o tiene alguna obligación con alguna persona con respecto a esta comunicación. Cualquier referencia a un socio o director es a un miembro, empleado o consultor con una situación y calificación equivalente a la entidad de Norton Rose Fulbright relevante.

El objetivo de esta comunicación es proporcionar información en cuanto a los desarrollos de la ley. No contiene un análisis completo de la ley y no constituye una opinión de ninguna entidad de Norton Rose Fulbright sobre los temas legales discutidos. El cliente debe solicitar asesoría legal específica sobre cualquier asunto en particular que lo preocupe. Si requiere cualquier asesoría o más información, comuníquese con su contacto usual en Norton Rose Fulbright.