

Actualización legal

Inamovilidad Laboral Especial

Diciembre 2018 Laboral

En fecha 28 de diciembre de 2018, el Presidente de la República promulgó en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (“GORBV”) Extraordinaria N° 6.419, el Decreto N° 3.708 de fecha 28 de diciembre de 2018 (“Decreto de Inamovilidad”), mediante el cual se establece una inamovilidad laboral especial (“Inamovilidad Laboral Especial”) por el término de dos (2) años.

Seguidamente señalamos los aspectos más relevantes del mencionado Decreto:

Inamovilidad Laboral Especial

Vigencia de la prórroga de la Inamovilidad Laboral Especial.

Los artículos 1 y 8 del Decreto de Inamovilidad ordenan la Inamovilidad Laboral Especial de los trabajadores desde el 28 de diciembre de 2018 por el término de dos (2) años, por lo que la misma se extenderá hasta el 28 de diciembre de 2020.

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 dos (2) años contados a partir del 28 de diciembre de 2018. 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”).ⁱ

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 6 del Decreto de Inamovilidad.

Trabajadores Amparados y Excluidos del Decreto de Inamovilidad.

El artículo 1 del Decreto de Inamovilidad establece que la inamovilidad ampara a los trabajadores de los sectores público y privado. Sin embargo, de conformidad con el artículo 5 del Decreto de Inamovilidad, quedan expresamente exceptuados de la Inamovilidad Laboral Especial, los siguientes trabajadores:

- a. Los que ejerzan cargos de direcciónⁱⁱ y

b. Los trabajadores de temporada u ocasionalesⁱⁱⁱ.

El Decreto 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^{iv}.

Sanciones.

El Decreto de Inamovilidad establece en su artículo 6 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 conforme a lo establecido en la Ley.

De igual forma, establece el artículo 6 que los Tribunales del Trabajo no podrán dar curso a los recursos administrativos de nulidad de las órdenes de reenganche y pago de salarios caídos, hasta tanto no sea cumplida la orden, conforme a lo establecido en la LOTTT.

Vigencia

El Decreto de Inamovilidad entró en vigencia a partir del 28 de diciembre de 2018.

Yanet C. Aguiar
Esther Cecilia Blondet
Eirys Mata Marcano
Juan Carlos Pró-Rísquez
María Gabriela Vicent

Footnotes

ⁱ *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.

ⁱⁱ 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).

ⁱⁱⁱ 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.

^{iv} *Ley del Estatuto de la Función Pública*. GORBV N° 37.522, del 6 de septiembre de 2002.

Para mayor información por favor contactar a:

> Yanet C. Aguiar	Caracas	+58 212.276.0011	yanet.aguiar@nortonrosefulbright.com
> Esther Cecilia Blondet	Caracas	+58 212.276.0018	esthercecilia.blondet@nortonrosefulbright.com
> Eirys Mata Marcano	Caracas	+58 212.276.0026	eirys.mata@nortonrosefulbright.com
> Juan Carlos Pró-Rísquez	Caracas	+58 212.276.0008	juancarlos.pro@nortonrosefulbright.com
> María Gabriela Vicent	Caracas	+58 212.276.0035	maria.vicent@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada LLP, Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc and Norton Rose Fulbright US LLP are separate legal entities and all of them are members of Norton Rose Fulbright Verein, a Swiss verein. Norton Rose Fulbright Verein helps coordinate the activities of the members but does not itself provide legal services to clients.

References to "Norton Rose Fulbright", "the law firm", and "legal practice" are to one or more of the Norton Rose Fulbright members or to one of their respective affiliates (together "Norton Rose Fulbright entity/entities"). No individual who is a member, partner, shareholder, director, employee or consultant of, in or to any Norton Rose Fulbright entity (whether or not such individual is described as a "partner") accepts or assumes responsibility, or has any liability, to any person in respect of this communication. Any reference to a partner or director is to a member, employee or consultant with equivalent standing and qualifications of the relevant Norton Rose Fulbright entity.

The purpose of this communication is to provide general information of a legal nature. It does not contain a full analysis of the law nor does it constitute an opinion of any Norton Rose Fulbright entity on the points of law discussed. You must take specific legal advice on any particular matter which concerns you. If you require any advice or further information, please speak to your usual contact at Norton Rose Fulbright.