

## **Inamovilidad y estabilidad laboral en Venezuela**

**José Alejandro Acosta**

Investigador del Instituto de Derecho Comparado  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Universidad de Carabobo  
alejandroacosta4@hotmail.com

**Mercedes Navarro Cejas**

Docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo  
Directora de Publicaciones Centro de Investigación de Ecuador (CIDE)  
mechyn@hotmail.com

Recibido: 23/05/2016

Aceptado: 01/09/2016

## **Inamovilidad y estabilidad laboral en Venezuela**

### **Resumen**

La presente investigación tiene como propósito analizar la inamovilidad laboral como política del Estado Venezolano basadas en un estudio documental, para ello se han utilizado los distintos doctrinarios que han estudiado el tema de inamovilidad y estabilidad laboral así como los diversos aspectos contenidos en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral, la diferencia y similitudes de la estabilidad e inamovilidad, igualmente como los tipos de estabilidad existentes en nuestra leyes Venezolanas.

**Palabras Clave:** inamovilidad laboral, estabilidad laboral, trabajador, patrono, política de estado

## **Innovability and labor stability in Venezuela**

### **Abstract**

The present research aims to analyze labor immobility as a policy of the Venezuelan State based on a documentary study, for it have been used the different doctrinarian who have studied the subject of immobility and stability of work as well as the various aspects contained in the Decree with Rank, Value and Force of Labor Law, the difference and similarities of stability and immobility, as well as the types of stability existing in our Venezuelan laws.

**Keywords:** labor stability, labor stability, worker, patron, state policy

## **Introducción**

La recesión sufrida en Venezuela, de varios años ha llevado al atasco de la actividad económica de muchas empresas debido a la presencia de numerosos factores entre los cuales destacan las políticas económicas gubernamentales inadecuadas tales como devaluaciones de la moneda, controles de cambio, lo cual hace difícil acceso a la divisas para la importación, la creación de nuevos impuestos e incremento de los existentes, aumento de las importaciones, aumentos constantes del sueldo mínimo, de cesta ticket y poco interés en fomentar la actividad productiva en el país, etc.

Todo esto ha ocasionado que numerosas empresas quebraran o emigraran a otros países, mientras que muchas de las que permanecen en el país se han visto obligadas a disminuir de manera considerable el volumen de sus actividades, motivo por el cual han tenido que implantar programas de reducción de costos, cierre de departamentos, sucursales, etc., y tomar las medidas necesarias para ello.

Entre esas medidas se encuentra la reducción del personal con el consecuente aumento de los índices de desempleo y todos los problemas de carácter social que se derivan de esa situación.

Precisamente, con el fin de proteger a los trabajadores y disminuir los efectos que en ellos ocasionan las decisiones de reducción de personal tomadas por la gerencia empresarial, el Estado venezolano se ha visto obligado a decretar en diversas ocasiones decretos de inamovilidad laboral, estableciendo de manera precisa los requisitos, condiciones y procedimientos de obligatorio cumplimiento que se necesitan para poder llevar a cabo dichos despidos.

La inamovilidad y la estabilidad a menudo se emplean indistintamente estos términos, para referirse a la limitación del patrono de dar por terminada una relación de trabajo de forma unilateral, sin caer en cuenta que la naturaleza, finalidad y efectos jurídicos de ambas instituciones son diferentes.

Así mismo la inamovilidad como la estabilidad se encuentran definidas y reguladas en las Leyes Venezolanas, según la cual los trabajadores que gozan de inamovilidad, no pueden ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin que el órgano competente lo autorice, debiendo existir una causa justificada para ello. Asimismo, consagra que la estabilidad se refiere al derecho de los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo y que se traduce en una limitación de toda forma de despido no justificado.

El propósito de la presente investigación, es contribuir al estudio de una importante figura jurídica como es la inamovilidad y la estabilidad laboral, temas trascendentales para la masa trabajadora.

### **Inamovilidad laboral**

Uno de los mecanismos de intervención del Estado en el mundo de las relaciones de trabajo es la creación de la **Inamovilidad Laboral**, mediante la cual ciertos trabajadores amparados por dicha Institución no pueden ser trasladados, despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin la autorización previa del Inspector de Trabajo.

La Inamovilidad Laboral vista como el derecho laboral que tienen los empleados a no ser removidos de sus puestos de trabajo sino por las causas y procedimientos legalmente establecidos con esta finalidad. La mayor parte de las normas de protección se encuentran en la CRBV en su artículo 95 el cual establece:

Los trabajadores y Trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozaran de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Así mismo La LOTTT en su artículo 94 establece a la inamovilidad como:

“Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.

El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley. El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo.

La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo”.

Igualmente presentamos los Supuestos de la inamovilidad laboral, para así llegar a un concepto completo que defina la misma.

- Diccionario Jurídico Venezolano hay una definición de inamovilidad que señala que es el derecho que tienen los empleados públicos a no ser separados de sus cargos si no es por causas de mala conducta, ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones, a condición de que se les haya seguido un expediente previo, en el cual han de ser oídos, o bien por haber alcanzado la edad de su jubilación. Se entiende que la inamovilidad integra un derecho del empleado y una garantía para la buena marcha de la administración pública, sea nacional, provincial o municipal. Fácilmente es comprensible que dicha garantía, importante para las distintas ramas administrativas, presenta trascendencia infinitamente mayor cuando la inamovilidad está referida a los funcionarios del Poder Judicial.
- El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual conceptúa, respecto de la inamovilidad, que es el derecho de ciertos funcionarios y empleados de no ser

despedidos, trasladados, suspendidos ni jubilados sino por algunas de las causas previstas en la leyes; ampara de modo preferente a los miembros del Poder Judicial para que sin ningún género de coacción, puedan velar por el derecho, administrando justicia, guiados únicamente por su constancia y perpetua voluntad y su ilustre conciencia

- De la Cueva (1980, p. 221), la inamovilidad laboral “ocurre cuando se le niega al patrono, de manera total y absoluta, su facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada”.
- Deveali (citado por Petit, (1999. p 21), señala que la inamovilidad laboral implica “la eliminación de la facultad del patrono de dar por terminado el contrato de trabajo e forma unilateral; la máxima aspiración en este campo vendría dada por institucionalizarla en el sentido de consagrar la permanencia del trabajador en su cargo, hasta tanto llegue a la edad prevista para el goce del derecho de jubilación o pensión, o la fijada para la prestación laboral”.
- Para Alfonso Guzmán (1997, p.289), define a la inamovilidad laboral como aquella “que origina a favor del sujeto que la goza, el derecho de ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su patrono sin autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción”.
- Ochoa (1982, p.31), define a “la inamovilidad como el derecho temporal que tiene los trabajadores, en virtud del Contrato o la Ley y por medio del cual estos no pueden ser despedidos, trasladados, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, a menos que concurra una justa causa para despedirlos, la cual debe ser calificada previamente por la autoridad correspondiente mediante el procedimientos de ley”

Analizando los conceptos anteriores se concluye que, la inamovilidad es un derecho consagrado, una garantía de protección a favor de determinados trabajadores que se encuentran en situación íntimamente vinculadas con los fines esenciales del Estado, mediante al cual

patrono le está prohibido no solo despedirlos sino que tampoco puede trasladarlos o desmejorarlos, salvo aquellos casos en los cuales exista justa causa para ello, lo cual debe ser calificado previamente por la autoridad competente (Inspector del Trabajo). Además de estar dirigida a un determinado grupo de trabajadores a los que protege contra los despidos, les garantiza el ejercicio de sus derechos gremialistas y los protege igualmente contra el desmejoramiento de sus condiciones laborales y el traslado a otro sitio de trabajo.

### **Determinantes históricos de la inamovilidad laboral en Venezuela**

Tal y como se ha dicho, al pasar del tiempo, el “derecho de estabilidad laboral” ha sufrido innumerables transformaciones. Es así, como, se puede observar que desde los tiempos antiguos, cuando se constituía en una relación jurídica permanente y prácticamente vitalicia, se ha visto como inclusive pasó a ser una relación jurídica fundamentada en la inestabilidad del trabajador, circunstancia que comenzó a presentarse a consecuencia de la invención de la máquina, lo que trajo consigo la depuración de grandes cantidades de trabajadores, en esa época. Ahora bien, si bien es cierto que, es a partir de la llegada de las maquinas que comienza la llamada “lucha por la estabilidad laboral” esto determinó también la constitución de esas organizaciones sindicales, también es cierto que en la actualidad se observa con preocupación cómo se ha desnaturalizado el mismo concepto de lo que eran estas organizaciones en el pasado. En nuestro país, como ha visto, ya con el paso de la industrialización a la llegada del capitalismo, en 1974, las normas jurídicas evidenciaban un interés legítimo del legislador en proteger al asalariado en este sentido. Este criterio también fue reafirmado posteriormente en el momento que fue sancionada la derogada Ley Orgánica del Trabajo, (LOT) que contempló lo relativo al despido injustificado del trabajador y a la estabilidad en el trabajo.

De igual forma, como se ha dicho, una vez que por orden de la sentencia supraconstitucional, se logró estructurar nuevamente nuestro Estado, y esto dio nacimiento a la carta magna de 1999, que sienta las bases para las posteriores modificaciones favorables en aras de proteger al trabajador. Es así como en su disposición transitoria cuarta ya sentaba nuestra constitución las bases para el establecimiento de un sistema laboral favorable para el asalariado.

Ahora bien, en los últimos 14 años, la inamovilidad laboral ha tenido una evolución que se fundamenta más que en las reformas laborales en los decretos presidenciales con respecto a esta. Ahora bien, las distintas modificaciones que se han tenido con respecto al ámbito laboral, invoca a considerar su impacto no solo a nivel de la clase trabajadora, sino a nivel empresarial, siendo este el norte de esta investigación.

6 Esto se verifica entre otros aspectos, con la promulgación de la llamada “Ley de Despidos injustificados” que aun en ese momento se consideró de innovación y de características modernas, ya que en ella, se verificaban ciertas condiciones mínimas de protección al trabajador

### **Cronología de los periodos de inamovilidad y derechos contemplados para los trabajadores en las leyes vigentes**

A partir del Gobierno del Presidente Hugo Chávez, se ha visto una tendencia progresiva a la inserción de la inamovilidad laboral como derecho protector de la estabilidad del trabajador. Tal y como lo indica la revista “Ediciones Jurisprudenciales del Trabajo” publicada en línea, un primer indicio en este sentido fue la publicación en Gaceta Oficial N° 36.925, en fecha 4 de Abril de 2000 de la Resolución N° 005 - 00 de la Comisión Legislativa Nacional, la cual declaraba por primera vez desde 1997 la inamovilidad laboral de los funcionarios, obreros o empleados que se encuentren en condición de damnificados (por consecuencia de la tragedia de Vargas) que laboraban para el Congreso de la República.

Posteriormente, es publicado en Gaceta Oficial N° 37.298 en fecha 5 de Octubre de 2001 el Decreto N° 1.472 (primer decreto dictado por el presidente Chávez en materia de inamovilidad laboral) que establecía como cláusula irrenunciable en beneficios de los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del sector privado, inamovilidad laboral especial, hasta el 30 de noviembre de ese año con motivo de estar realizándose el proceso de relegitimación sindical. Ahora bien, a partir del 2002, comenzaron a publicarse anualmente estos decretos presidenciales de inamovilidad que, en principio, amparaban a todos los trabajadores que no ganaban más de 3 salarios mínimos y que tuvieran por lo menos 90 días continuos en ese



puesto de trabajo. Todo esto siempre y cuando no se tratara de trabajadores de dirección o de confianza desprotegidos en este sentido.

Ahora bien, a partir del 2012 y hasta la actualidad, se continuó con la medida de inamovilidad pero ahora reduciendo el tiempo para el goce del fuero a aquellos trabajadores, que independientemente de su salario, tuvieran un mes ininterrumpido, ejerciendo el cargo dentro de una determinada empresa, de conformidad con el vigente Decreto de Inamovilidad Laboral Número 1.583 Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N 6.168, de fecha 30 de Diciembre de 2014. Es así como se configura el sistema de inamovilidad y se establece para casi todos los sectores asalariados admitiendo algunas excepciones como los trabajadores temporales, las trabajadoras domésticas o los trabajadores de tiempo determinado.

Ahora bien, en la actualidad, la inamovilidad Laboral, entendida como la protección del Estado al Trabajador, para que no pueda ser despedido trasladado o desmejorado de forma injustificada por el patrono, se encuentra contemplada en el artículo 418 del Decreto con Valor Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) Gaceta Oficial del 6 de Marzo de 2012 que señala que los trabajadores que gozan de Inamovilidad Laboral, no van a poder ser despedidos, trasladados ni desmejorados, en cualquiera de sus condiciones de trabajo, sin que exista una justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, considerándose este despedido completamente nulo, sin generar efecto alguno.

Lo cierto es que, cuando se exterioriza el carácter excepcional de la inamovilidad laboral en Venezuela se hace referencia a la naturaleza jurídica de la misma, en vista que para su puesta en funcionamiento a través de la publicación de la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, como un acto inherente a las facultades expresas del Presidente o Presidenta de la Republica, o en su defecto por delegación del mismo, se hace necesario realizar una evaluación que permita verificar los sectores vulnerables de tipo laboral que pueden ser despedidos o no de empresas públicas, privadas así como órganos y entes de la administración Pública Nacional, Estatal o Municipal. En criterio de los gobernantes, estas acciones, se basan también en generar

un entorno económico más equitativo y en el cual se observe “una mayor seguridad laboral”, lo cual impulsara el desarrollo económico y crecimiento del país.

En este sentido, como resultado de la revisión del contenido en el Decreto de inamovilidad laboral vigente, que extiende la inamovilidad laboral hasta el 31 de diciembre del año 2018 según En Gaceta Oficial número 40.817 que circuló el martes 29 de diciembre de 2015 se sancionó la Ley de Inamovilidad y Estabilidad Laboral de los trabajadores por 3 años (2016-2018). Con esta extensión, la inamovilidad laboral en Venezuela se prolongará por 16 años ininterrumpidos. El informe data del 28 de abril de 2002 cuando el presidente Hugo Chávez bajo el decreto presidencial número 1.472 estableció la medida. Desde entonces se han promovido 26 decretos para darle continuidad; sin embargo, la reciente ley tiene la prolongación más grande que se haya hecho de la decisión.

La Gaceta Extraordinaria 6.207 publicó en su totalidad el decreto 2.158 donde se establece que “los trabajadores amparados por la inamovilidad no podrán ser despedidos, desmejorados o trasladados sin justa causa calificada por la Inspectoría del Trabajo. En el caso de que un trabajador sea despedido, trasladado y desmejorado, sin justa causa o sin su consentimiento, podrá denunciar el hecho ante el Inspector del Trabajo”. Solo quedan exceptuados de la inamovilidad laboral los trabajadores de dirección o de confianza, los trabajadores que tengan menos de 30 días en el puesto de trabajo, los trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales, los contratados a tiempo determinado o para una obra determinada una vez vencido el término del contrato o de la obra los aprendices y los domésticos. Ahora bien, el aludido decreto no excluye la posibilidad de acuerdos o convenios entre patronos y trabajadores, para lograr la reducción de personal mediante el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

### **Cronología de los períodos de inamovilidad laboral**

A continuación se presenta la cronología de los decretos emitidos sobre la Inamovilidad Laboral en Venezuela, estableciendo fechas, a los trabajadores que se le aplica y vigencia de la misma.

- 1) Gaceta Oficial N° 30.415, de fecha 4 de Junio de 1974. Decreto N° 122 mediante el cual se aumenta el salario mínimo. Establece inamovilidad para los trabajadores beneficiarios durante 180 días.
- 2) Gaceta Oficial N° 35.915, de fecha 7 de Marzo de 1996. Decreto N° 1.240 mediante el cual se modifica el subsidio a la alimentación y al transporte. Establece inamovilidad para los trabajadores beneficiarios durante sesenta (60) días.
- 3) Gaceta Oficial N° 36.225, de fecha 11 de Junio de 1997. Decreto N° 1.882 mediante el cual se establece la inamovilidad hasta el día 30 de Junio de ese año.
- 4) Gaceta Oficial N° 36.925, de fecha 4 de Abril de 2000: Resolución N° 005-00 de la Comisión Legislativa Nacional, mediante la cual se declara la inamovilidad laboral de los funcionarios, obreros o empleados que se encuentren en condición de damnificados, que laboraban para el Congreso de la República y permanecen en la Comisión Legislativa Nacional.
- 5) Gaceta Oficial N° 37.298, de fecha 5 de Octubre de 2001: Decreto N° 1.472, mediante el cual se establece como cláusula irrenunciable en beneficios de los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del sector privado, inamovilidad laboral especial, hasta el 30 de noviembre del presente año con motivo de estar realizándose el proceso de relegitimación sindical.
- 6) Gaceta Oficial N° 5.585 Ext., de fecha 28 de Abril de 2002: Decreto 1.752 mediante el cual se fija el salario mínimo mensual obligatorio para los trabajadores que presten servicios en los sectores público y privado, en los términos que en él se indican (establece inamovilidad por el término de 60 días continuos).
- 7) Gaceta Oficial N° 37.472, de fecha 26 de Junio de 2002: Decreto N° 1833, mediante el cual se prorroga por treinta (30) días continuos la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y el sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.

8) Gaceta Oficial N° 37.491, de fecha 25 de Julio de 2002: Decreto N° 1.889, mediante el cual se prorroga hasta por noventa (90) días continuos la inamovilidad laboral especial.

9) Gaceta Oficial N° 5.607 Ext., de fecha 24 de Octubre de 2002: Decreto N° 2.053, mediante el cual se prorroga hasta el quince (15) de enero del año dos mil tres (2003) la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público.

10) Gaceta Oficial N° 37.608, de fecha 13 de Enero de 2003: Decreto N° 2.271, mediante el cual se prorroga desde el 16 de enero de 2003 hasta el día 15 de julio de 2003, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector público, regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.

11) Gaceta Oficial N° 37.731, de fecha 14 de Julio de 2003: Decreto N° 2.509, mediante el cual se prorroga desde el 16 de Julio de 2003 hasta el día 15 de enero de 2004, ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.

12) Gaceta Oficial N° 37.857, de fecha 14 de Enero de 2004: Decreto N° 2.806, mediante el cual se prorroga, desde el dieciséis (16) de enero del año dos mil cuatro (2004) hasta el treinta (30) de septiembre del año dos mil cuatro (2004), la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.

13) Gaceta Oficial N° 38.034, de fecha 30 de Septiembre de 2004: Decreto N° 3.154, mediante el cual se prorroga, desde el primero (01) de octubre del año dos mil cuatro (2004) hasta el treinta (30) de marzo del año dos mil cinco (2005), la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.

14) Gaceta Oficial No. 38.154, de fecha 29 de Marzo de 2005: Decreto No. 3.546. Se prorroga desde el treinta y uno (31) de marzo del año dos mil cinco (2005) hasta treinta (30) de septiembre del año dos mil cinco (2005), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 3.154, de fecha treinta (30) de

septiembre del año dos mil cuatro (2004), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.034, de esa misma fecha.

15) Gaceta Oficial N° 38.280, de fecha 26 de septiembre de 2005: Decreto n° 3.957. Se prorroga desde el primero (01) de octubre del año dos mil cinco (2005) hasta el treinta (31) de marzo del año dos mil seis (2006), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 3.546, de fecha trece (28) de Marzo del año dos mil cinco (2005), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.154, del día veintinueve (29) del mismo mes y año.

16) Gaceta Oficial N° 38.410, de fecha 31 de Marzo de 2006: Decreto 4.397. Se prorroga desde el primero de abril del año dos mil seis (2006) hasta el treinta (30) de septiembre del año dos mil seis (2006), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 3.957, de fecha veintiséis (26) de septiembre del año (2005).

17) Gaceta Oficial N° 38.532, de fecha 28 de Septiembre de 2006: Decreto N° 4848. Se prorroga desde el primero (1°) de octubre del año dos mil seis (2006) hasta el treinta y uno (31) de marzo del año dos mil siete (2007), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 4.397 de fecha veintisiete (27) de marzo del año dos mil seis (2006), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.410 de fecha treinta y uno (31) de marzo del año dos mil seis (2006).

18) Gaceta Oficial N° 38.656, de fecha 30 de Marzo de 2007: Decreto 5.265. Se prorroga desde el primero de abril del año dos mil siete (2007) hasta el treinta (31) de diciembre del año dos mil seis (2007), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 4.848, de fecha veintiséis (26) de septiembre del año (2006), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.532 de fecha veintiocho (28) de septiembre del año dos mil seis (2006).

19) Gaceta Oficial N° 38.839, de fecha 27 de Diciembre de 2007: Decreto N° 5.752. Se prorroga desde el primero (1°) de enero del año dos mil ocho (2008) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil ocho (2008), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 5.265 de fecha veinte (20) de marzo del año dos mil siete (2007), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.656 de fecha treinta (30) de marzo del año dos mil siete (2007).

20) Gaceta Oficial N° 39.090 de fecha 2 de Enero de 2009: Decreto N° 6.603. Se prorroga desde el primero (1°) de enero del año dos mil nueve (2009) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil nueve (2009), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 5.752, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.839 de fecha veintisiete (27) de diciembre del año dos mil siete (2007).

21) Gaceta Oficial N° 39.334 de fecha 23 de Diciembre de 2009: Decreto N° 7.154. Se prorroga desde el primero (1°) de enero del año dos mil diez (2010) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil diez (2010), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 6.603, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.090 de fecha dos (02) de Enero del año dos mil nueve (2009).

22) Gaceta Oficial N° 39.575 de fecha 16 de Diciembre de 2010: Decreto N° 7.914. Se prorroga desde el primero (1°) de enero del año dos mil once (2011) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil once (2011), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 7.154, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.334 de fecha veintitrés (23) de diciembre del año dos mil nueve (2009).

23) Gaceta Oficial N° 39.828 de fecha 26 de Diciembre de 2011: Decreto N° 8.732. Se prorroga desde el veintiséis (26) de diciembre del año dos mil once (2011) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil doce (2012), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 7.154, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.334 de fecha veintitrés (23) de diciembre del año dos mil nueve (2009).

24) Gaceta Oficial N° 40.079 de fecha 27 de Diciembre de 2012: Decreto N° 9.322. Se establece desde el primero (1°) de enero del año dos mil trece (2013) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil trece (2013), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

25) Gaceta Oficial N° 40.310 de fecha 06 de Diciembre de 2013: Decreto N° 639. Se establece desde el primero (1°) de enero del año dos mil catorce (2014) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil catorce (2014), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

26) Gaceta Oficial N° 40.571 de fecha 30 de Diciembre de 2014: Decreto N° 1.583. Se establece desde el primero (1°) de enero del año dos mil quince (2015) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil quince (2015), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

27) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.207 de fecha 28 de Diciembre de 2015: Decreto N° 2.158. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral, Se establece desde el primero (1°) de enero del año dos mil dieciséis (2016) y hasta el veintiocho (28) de diciembre del año dos mil dieciocho (2018), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

### Tipos de inamovilidad laboral

Entre los tipos de inamovilidad laboral tenemos los siguientes, contemplados en las diferentes leyes Venezolanas.

- **Estado de Gravidéz la maternidad y la adopción de un menor de edad:** La mujer trabajadora en estado de gravidéz, gozara de inamovilidad durante el embarazo y dos años posteriores al nacimiento del hijo, Igualmente Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción.
- **Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad:** los hijos o hijas con enfermedades que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo.
- **Paternidad:** el trabajador hombre gozara de inamovilidad desde la concepción de su hijo, hasta dos años después de su nacimiento. Brindando así protección integral, igual que a la madre.
- **Los miembros de las juntas directivas de un sindicato de trabajadores:** el Número de integrantes de la Junta Directiva y otros organismos de dirección, sus atribuciones, duración e indicación de los cargos están amparados por el fuero sindical.
- **Los trabajadores de una empresa en la que se esta desarrollando un proceso de elecciones sindicales:** los trabajadores que se encuentren en conformación de un sindicato gozaran de inamovilidad desde la notificación que a tal fin realice la Inspectoría del Trabajo al patrono, hasta el registro del sindicato.
- **Los delegados de prevención y seguridad:** los delegados de prevención electos por los trabajadores para conformar el Comité de Higiene y Seguridad Industrial tendrán inamovilidad desde el registro hasta que cesen sus funciones. Por ser estos trabajadores los que velaran por el respeto e integridad de sus compañeros de trabajo ante los órganos encargados de dichas funciones.
- **Los trabajadores con discapacidad:** una vez finalizada la discapacidad temporal proveniente de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, el trabajador gozara de inamovilidad por un año contados a partir de su reingreso o reubicación.



## **Estabilidad laboral**

La estabilidad, entendida en su sentido más amplio, es uno de los elementos de la relación de trabajo. El trabajador tiene con la prestación de su servicio una serie de derechos, entre los cuales podemos mencionar la remuneración, las vacaciones anuales, descanso semanal, estabilidad entre otros.

La estabilidad persigue la permanencia del trabajador en su cargo, sin que pueda ser despedido sin justa causa, evitando el abuso del derecho a despedir, se está refiriendo al trabajador dependiente en donde existe una relación de orden laboral.

A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad condicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen seguridad y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

Para tener una visión más amplia de lo que es la estabilidad, mencionaremos a varios autores se han preocupado por el tema de la estabilidad laboral, analizándolo en su naturaleza jurídica para conceptualizarlos y poder dar una noción.

El Nuevo Diccionario de Derecho Usual (Cabanellas, 2008), define estabilidad a un criterio material en cuyo caso se hace referencia a firmeza, solidez y seguridad; y un criterio temporal para hacer referencia a la permanencia, duración o subsistencia. Es por ello que: “la estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias”.

Para Alfonso – Guzmán, (1985, p. 611) lo define la estabilidad “como una garantía de permanencia en el empleo, o más amplia y correctamente, como el derecho el trabajador, a mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña”.

Para el distinguido catedrático Dr. Alfonzo Guzmán (2001), sobre la conceptualización de estabilidad laboral:

“en términos latos la estabilidad consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo.... Es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa. Desde este punto de vista el derecho a la estabilidad se concibe de una mayor amplitud que el derecho al cargo que concretamente se ocupa en un momento dado”. p 305

En la opinión de Ricardo Henríquez La Roche (2004) señala:

“La doctrina distingue entre estabilidad relativa o impropia y estabilidad absoluta o inamovilidad laboral (...). La ley sustantiva diferencia, con precisión semántica, entre la estabilidad y la inamovilidad. Ésta es un derecho a permanecer en el trabajo, en la localidad y en las condiciones que se viene prestando. La estabilidad, en cambio, no es propiamente un derecho que se tiene frente al patrono. Es más bien una derivación del derecho y el deber al trabajo que reconoce y refleja el artículo 87 de la Constitución de la República. Es por ello que el artículo 93 ejusdem señala que la ley dispondrá lo necesario para limitar (no para prohibir) los despidos injustificados. En esta expresión se patentizan dos aspectos esenciales: primero, la estabilidad en el trabajo es relativa, acarrea sólo una sanción pecuniaria (Art. 125 Ley Orgánica del Trabajo); segundo, la garantía constitucional del derecho al trabajo oponible al patrono actual está condicionada por esa relatividad.” pp. 557.

El artículo 85 LOTTT conceptualiza y define a la estabilidad en los siguientes términos:

“La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos”.

El artículo 86 LOTTT conceptualiza y define la garantía de estabilidad de la siguiente forma:

“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en

causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley”.

Ahora bien, la estabilidad laboral puede definirse como el derecho del trabajador a la permanencia en su empleo, mientras no incurra en alguna falta u omisión que justifique legalmente su despido y hasta tanto se haga beneficiario de la jubilación, sobrevenga la muerte o quede incapacitado (absoluta y permanentemente), retiro voluntario o que incurra en algunos de los causales de despido establecidos por el legislador. Villasmil, (1993)

### **Tipos de estabilidad:**

La estabilidad puede ser considerada desde dos puntos de vista (Alfonso-Guzmán, 2011), las Estabilidad Absoluta y Estabilidad Relativa, que son planteados de la siguiente forma:

- 1. Estabilidad absoluta:** Es aquella que se origina a favor del sujeto que la disfruta, el derecho a ser incorporado en el cargo del cual fue privado por su patrono sin autorización del Inspector del Trabajo de la Jurisdicción. Es un derecho y es, más bien una garantía legal de que el contrato de trabajo no se ha de terminar por causa imputables al empleador, no una obligación del trabajador y en consecuencia, no lo ampara contra la pérdida del empleo por actos que le sean imputables: despidos justificados, retiros injustificados o justificado. Por ser ilimitada en el tiempo, la duración de la garantía está ligada a la del cargo desempeño.

Así mismo, exclusivamente tiene fines de protección personal del trabajador. A su vez es forzoso el reenganche del trabajador, esto es, no susceptible de sustituirse por una obligación de pagar una suma de dinero, como en los supuestos de estabilidad relativa

- 2. Estabilidad Relativa:** Es aquella que origina tan solo derechos económicos a favor del trabajador que se retire o sea despedido por causas imputables a su patrono, o sea privado de su empleo por causas ajenas a su voluntad. La Estabilidad Relativa posee las características propias de la estabilidad absoluta, pero se diferencia de esta en que la obligación del patrono de reenganchar al trabajador es, técnicamente de carácter facultativo. Pues en el momento

lógico del cumplimiento puede el patrono liberarse de ella, pagando la indemnización en dinero prevista.

La ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a la Constitución son nulos. Esto quiere decir que la estabilidad consagrada constitucionalmente es la llamada estabilidad relativa.

### **Trabajadores excluidos y amparados por la estabilidad e inamovilidad laboral**

#### **Trabajadores y trabajadoras excluidos**

De acuerdo con el Decreto de inamovilidad laboral, los trabajadores y trabajadoras amparadas por el mismo, no pueden ser despedidos, desmejorados ni trasladados de sus puestos sin justa causa, previamente calificada por Inspector o Inspectora del Trabajo respectivos.

Quedan **exceptuados** de los beneficios del Decreto: los trabajadores que sean de dirección o de confianza, los temporales, eventuales, ocasionales (vale decir aquellos trabajadores que prestan sus servicios en determinadas épocas del año o en forma irregular o discontinua), aquellos que no tengan más de tres meses de antigüedad en el trabajo y los funcionarios públicos.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada, gozarán de la inamovilidad laboral “mientras transcurra el tiempo de duración del contrato o no haya concluido la obra para la cual fueron contratados”.

Además de la inamovilidad, existe la “estabilidad laboral”, que es el derecho que tiene todo trabajador o trabajadora a permanecer en su puesto de trabajo so pena de que el patrono tenga que reenganchar al trabajador en su puesto de trabajo para el caso de que lo haya despedido sin justa causa y pagarle adicionalmente las indemnizaciones correspondientes (pago de salarios caídos o pago doble de prestaciones sociales, ver Arts. 85, 86 y 92 LOTTT.) El derecho de estabilidad laboral lo adquieren los trabajadores contratados por tiempo

indeterminado a partir del primer mes de trabajo, es decir, que mientras no tengan un mes de antigüedad laboral, los trabajadores no gozan de estabilidad laboral. (Ver Art. 87, numeral 1° LOTTT). Si el trabajador es contratado por tiempo determinado o para una obra determinada, la estabilidad se adquiere desde el primer día de trabajo y hasta que concluya el tiempo del contrato o la obra para la cual fue contratado.

Lo anteriormente dicho significa que durante el primer mes de trabajo, el trabajador que no haya sido contratado por tiempo determinado o para una obra determinada, puede ser despedido y en este caso el patrono no está obligado a pagar la indemnización de las prestaciones sociales (pago doble), ni a efectuar la participación del despido o solicitar la calificación de la falta autorización del despido, ya que no goza ni de estabilidad ni de inamovilidad laboral. Quedan a salvo los derechos patrimoniales que le correspondan al trabajador por su tiempo de trabajo.

Cuando un patrono pretenda despedir a un trabajador que goce de estabilidad laboral y considere el despido como justificado, está en la obligación de participar el despido al Tribunal de Sustanciación, Mediación Ejecución del trabajo competente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y explicar las causas del despido; de no hacerlo se considerará que el despido lo hizo sin justa causa, con las consecuencias legales que ello acarrea (reenganche del trabajador a su puesto de trabajo, pago de salarios caídos o pago doble de prestaciones sociales para el caso de que el trabajador renuncie al reenganche).

En todo caso de despido justificado a trabajadores que estén amparados por la estabilidad laboral, la carta que informe al trabajador de su despido, debe indicar con detalle y exactitud, cómo, cuándo y dónde sucedieron los hechos que dieron lugar al mismo, ya que estas causas deberán ser las mismas que se aleguen en el escrito que se dirija posteriormente al tribunal notificando el despido. Si no se colocan las causas del despido en la carta dirigida al trabajador y éste solicita el reenganche o demanda al patrono por un supuesto despido injustificado, aunque se haya hecho la participación al tribunal oportunamente, se tendrá como injustificado el despido

debido a que en la carta de despido hecha al trabajador no se señalaron las causas justificadas que existieron para tomar esa decisión.

En resumen tenemos:

1. La inamovilidad laboral la adquieren los trabajadores a partir del tercer mes al servicio del patrono.
2. La estabilidad laboral la adquieren los trabajadores a partir del primer mes de labores.
3. Cuando un patrono pretenda despedir justificadamente a un trabajador que goce de “inamovilidad laboral” debe solicitar y obtener previamente la calificación de la falta cometida y autorización respectiva por parte de la Inspectoría del Trabajo.
4. Cuando un patrono pretenda despedir justificadamente a un trabajador que no goce de inamovilidad laboral pero que tenga el derecho a la “estabilidad laboral”, debe participar el despido al Tribunal de Sustanciación, Mediación Ejecución del trabajo competente, dentro del los cinco (5) días hábiles siguientes y explicar las causas del despido.
5. Los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, pueden ser despedidos sin justa causa durante el primer mes de servicios. Durante ese tiempo, no gozan de estabilidad laboral.
6. Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada, gozan de inamovilidad laboral y de estabilidad laboral desde el primer día de sus labores hasta la finalización del tiempo de duración del contrato o de la obra para la cual fueron contratados (una vez vencido el tiempo de duración del contrato o la obra para la cual fueron contratados se rompe la relación laboral sin otro requisito o trámite adicional).
7. Los trabajadores de Dirección no gozan de inamovilidad laboral ni de estabilidad laboral.

Por otra parte, el artículo 87 LOTTT indica a los trabajadores amparados por estabilidad, con la exclusión de los trabajadores de dirección que no gozan de estabilidad (señalados expresamente en los artículos 37 y 41 ejusdem), y citamos:

## Trabajadores y trabajadoras amparados

Artículo 87. Estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.
2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.
3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley”.

## Diferencia y similitudes de la estabilidad e inamovilidad laboral

Principalmente, la diferencia principal que existe entre la inamovilidad laboral y la estabilidad relativa, radica en que en la primera se da la primacía a la continuación forzosa en el trabajo del trabajador, mientras que en la segunda el patrono puede liberarse de su obligación de garantizar la permanencia del mismo a través del pago de las indemnizaciones por despido injustificado y sustitutiva del preaviso.

- En ambas para despedir al trabajador es necesario comprobar que el trabajador cometió una falta que justifique su despido.
- La inamovilidad por su naturaleza es excepcional y temporal mientras que la estabilidad es permanente.
- El trabajador investido de estabilidad, en principio, puede ser despedido sin que sea necesaria la aprobación de parte de una autoridad estatal. El patrono debe simplemente participar del despido al Juez, con su respectiva justificación. El trabajador amparado por inamovilidad No Puede ser despedido sin la autorización de la autoridad estatal competente.
- En la estabilidad, el despido no siempre requiere la venia del Juez. En la inamovilidad, el despido siempre debe contar con la aprobación del Inspector del Trabajo.

- La estabilidad se ventila judicialmente mientras que la inamovilidad se en causa en un procedimiento ante la Inspectoría del Trabajo
- En la estabilidad la ley considera la posibilidad de llegar a un acuerdo entre las partes, el trabajador a aceptar el despido y el patrono a pagar una cantidad de dinero establecida en ella. El procedimiento de inamovilidad no considera esta posibilidad pero en todo caso no establece ningún impedimento para que las partes lleguen a un acuerdo y finalicen la relación laboral.
- Un trabajador puede tener ambas protecciones al mismo tiempo, prevaleciendo la inamovilidad sobre las de la estabilidad.
- Aunque el trabajador tenga una o varias inamovilidades, eso no lo convierte en un “intocable”, si comete una falta que constituya una causa justa de despido y además existe la prueba de la falta, el patrono podrá despedirlo. Antes debe obtener la autorización del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución si se trata de protección de estabilidad o del Inspector del Trabajo si se trata de Inamovilidad.
- El procedimiento para resolver sobre despidos de trabajadores con inamovilidad es administrativo y se tramita en la Inspectoría del Trabajo, mientras que el de los trabajadores con estabilidad es judicial y se tramita ante el Juez del Trabajo.
- Tanto para la estabilidad como para la inamovilidad opera la norma del perdón tácito de la falta, según la cual la causa de no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta (30) días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral.
- El patrono que despide a un trabajador con estabilidad tiene 5 días para notificar al Juez el despido, el trabajador con estabilidad para reclamar su reenganche la ley le concede 10 días hábiles. Art. 89. El patrono que pretende despedir a un trabajador con inamovilidad debe notificar al Inspector en el transcurso de 30 días continuos desde la fecha en que el



trabajador cometió la falta o la causa alegada para el traslado o modificación de condiciones de trabajo. Art. 422 LOTTT.

- Las causas de despido que aplican para la inamovilidad son exactamente las mismas que aplican para la estabilidad. Art. 79 de la LOTTT.
- Solo se puede despedir sin seguir el procedimiento de estabilidad o inamovilidad laboral a aquellos trabajadores a los trabajadores que no han cumplido un mes de servicio y los trabajadores de dirección y los trabajadores domésticos.

Se puede observar que en el caso de estabilidad el artículo 89 establece: (cuando el patrono despide a un trabajador protegido por estabilidad laboral), y en el caso de estabilidad el artículo 422 establece: (cuando el patrono “pretenda despedir” a un trabajador protegido por inamovilidad laboral).

Da la opinión que en el primer caso ya el despido se dio sin embargo cuando vemos el procedimiento en ambos casos el trabajador debe continuar trabajando hasta la decisión del Juez o del Inspector.

### **Ley de Inamovilidad Laboral**

El pasado 28 de diciembre de 2015 se publicó en Gaceta Extraordinaria Nro. 6.207 correspondiente al Decreto N° 2.158, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral en Venezuela, el cual se da la Exposición de Motivos de dicha Ley.

### **Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral**

Este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, responde a los parámetros exigidos por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que en el más amplio espíritu garantista estableció la obligación para el Estado Venezolano de articular con preeminencia lo que fuere necesario para que los venezolanos y venezolanas desarrollen un esquema de vida

productivo en función de una calidad de vida digna y decorosa, lo cual presupone en sí mismo la activa y estable participación en el proceso social del trabajo, sin que deban verse afectados en tal ejercicio por agentes externos en procura de egresos intempestivos e injustificados.

Así pues, la protección al ejercicio de los derechos laborales es el norte del Estado Venezolano, al reconocer que los trabajadores y trabajadoras son los creadores de las riquezas socialmente producidas, razón por la cual deben preverse los mecanismos jurídicos necesarios para evitar cualquier alteración a dichos procesos, los cuales pudieran evidenciarse en despidos, traslados, o desmejoras en sus condiciones laborales como secuela de las injerencias de intereses apátridas que responden a los agentes de perturbación que buscan atentar contra el buen orden y la paz interna.

Las recurrentes amenazas proferidas por sectores pro imperialistas de la vida nacional contra los trabajadores y trabajadoras, han generado la necesaria protección a nuestra clase obrera, para que a través de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley pueda gozar de la certeza en cuanto a la permanencia en sus puestos de trabajo, por un período de tres (3) años, lo cual sólo podrá ser alterado por las causas que expresamente consagra el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y previo cumplimiento de los procedimientos de calificación de despido ante las instancias correspondientes, lo cual garantiza el debido proceso y el derecho a la defensa de los trabajadores o trabajadoras cuyo egreso se pretenda y que sólo procederán por causa legítima y justificada.

Finalmente, se contempla un régimen de sanciones pecuniarias para aquellos patronos o patronas que pretendieran accionar en contra de la inamovilidad que consagra este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, para lo cual se toma como referencia el valor de la Unidad Tributaria como mecanismo de actualización permanente de la multa, en función de evitar los egresos injustificados y las desmejoras que afecten a los trabajadores y las trabajadoras.

**Decreto N° 2.158, 28 de diciembre de 2015**

NICOLÁS MADURO MOROS

Presidente de la República

Con el supremo compromiso y voluntad de lograr la mayor eficacia, política, jurídica y calidad revolucionaria en el fortalecimiento del Estado Social y Democrático de Derecho y de Justicia, para la construcción del Socialismo, la refundación de la Patria venezolana, basado en principios humanistas, sustentado en el ideario constitucional y las condiciones éticas que persiguen el progreso del país y de la colectividad, y en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral 8 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los artículos 87, 88 y 89 ejusdem y de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 1° de la Ley que autoriza al Presidente de la República para dictar Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley en las materias que se delegan, para la garantía reforzada de los derechos de Soberanía y protección al pueblo venezolano y el orden Constitucional de la República.

Gaceta Extraordinaria Nro. 6.207 correspondiente al 28 de diciembre de 2015

DICTO El siguiente,

**Decreto Con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral**

**Objeto**

**Artículo 1°**

Este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene por objeto proteger la estabilidad del proceso social del trabajo y el libre ejercicio del derecho a la participación de los trabajadores y trabajadoras desde las entidades de trabajo, tanto públicas como privadas; erradicando los despidos sin causa justificada, en los términos consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

**Inamovilidad**

**Artículo 2°.**

Se ordena la inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras por un lapso de tres (3) años contados a partir de la entrada en vigencia de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, en consecuencia y como garantía de la estabilidad en el proceso social

de trabajo, no se podrán realizar despidos sin causa justificada y con apego a los procedimientos establecidos en la legislación laboral.

### **Sujetos de aplicación**

#### **Artículo 3°.**

Están sujetos a la aplicación de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley:

1. Los trabajadores y las trabajadoras a tiempo indeterminado, después de un (1) mes al servicio de un patrono o patrona;
2. Los trabajadores y las trabajadoras contratados, por el tiempo previsto en el contrato;
3. Los trabajadores y las trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, mientras no concluya su obligación.

Quedan exceptuados los trabajadores y trabajadoras que ejerzan cargos de dirección y los trabajadores y trabajadoras de temporada u ocasionales.

### **Principios y valores**

#### **Artículo 4°.**

Este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley se fundamenta en los supremos principios y valores de justicia social, justa distribución de la riqueza, intangibilidad, progresividad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, la no discriminación, igualdad y equidad, así como en la prelación de la realidad sobre formas o apariencias.

### **Calificación**

#### **Artículo 5°.**

Los trabajadores y trabajadoras amparados no podrán ser despedidos, despedidas, desmejorados, desmejoradas, trasladados o trasladadas sin justa causa calificada previamente por el Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador o trabajadora a ejercer las acciones a que haya lugar para su reenganche, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, cuando corresponda.

### **Despidos injustificados**

#### **Artículo 6°.**

En caso de que algún trabajador o trabajadora sea despedido o despedida sin justa causa, podrá ejercer dentro del lapso correspondiente su derecho a la protección mediante las acciones establecidas en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, solicitando la reincorporación a su puesto

de trabajo ante las instancias competentes del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia del Proceso Social de Trabajo, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales a que haya lugar.

### **Protección**

#### **Artículo 7°.**

Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo tramitarán, con preferencia a cualquier otro asunto, los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral consagrada en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, y procederán con la mayor eficiencia y eficacia en salvaguarda y protección de los derechos laborales.

### **Estabilidad de los funcionarios de la administración pública**

#### **Artículo 8°.**

El régimen de estabilidad de los funcionarios al servicio de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, se regirá por lo dispuesto en la Ley del Estatuto de la Función Pública, sin perjuicio de las demás disposiciones que le resulten aplicables.

### **Sanciones**

#### **Artículo 9°.**

El patrono o patrona que despida, traslade o desmejore a un trabajador o trabajadora amparada por la inamovilidad laboral, sin haber solicitado previamente la calificación ante la Inspectoría del Trabajo, será sancionado de conformidad con el artículo 531 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. La misma sanción se aplicará a quienes obstaculicen o desacten la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida a un trabajador o trabajadora protegido por la inamovilidad laboral, de acuerdo a lo previsto en el artículo 532 del mencionado Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

Asimismo, el patrono o patrona que desacten la orden de reenganche del trabajador o trabajadora amparado o amparada por inamovilidad laboral, será penado o penada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 538 del

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

### **Vigencia**

#### **Artículo 10**

Este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Dado en Caracas, a los veintiocho días del mes de diciembre de dos mil quince. Años 205° de la Independencia, 156° de la Federación y 16° de la Revolución Bolivariana.

Ejecútese, (L.S.) NICOLÁS MADURO MOROS.

Ahora bien la presente Ley, en su objetivo principal es proteger al trabajador de despidos sin causa justificada y desmejoras por parte del patrono hacia los trabajadores, en donde se extiende por 3 años consecutivos la inamovilidad laboral hasta el año 2018, cabe destacar que con esta extensión, la inamovilidad laboral en Venezuela se prolongará por 16 años ininterrumpidos.

### Conclusión

Es así como, queda concluir, en relación a esta investigación que pretendía analizar la inamovilidad laboral en Venezuela que, evidentemente, la inamovilidad laboral es una Política del Estado Venezolano otorgada así para contrarrestar la posible desigualdad social que tienen los trabajadores frente a los empresarios, entendidos estos en su figura más rígida y tradicional y de esta manera, en opinión de los autores, la inamovilidad laboral, es efectivamente y por lo menos en Venezuela un ejemplo claro de la aplicación de normas jurídicas desiguales para los más desprotegidos.

La estabilidad en el trabajo no permite la flexibilización de las empresas siendo este el primer componente negativo para las entidades de trabajo. De esta forma, no pueden variar los horarios de los trabajadores, no se pueden cambiar sus condiciones de trabajo, no pueden rotarse, no se puede, entonces adaptarlos al mercado. Así pues, se concluye que, efectivamente para el sector empresarial privado de Venezuela la inamovilidad laboral representa un costo o perjuicio para su desempeño

De igual forma, del estudio de las características de inamovilidad laboral puede verse que, ya que en su gran mayoría los trabajadores son inamovibles esto también se ha prestado en la práctica a que, a pesar de los esfuerzos del Estado en erradicar estas cuestiones, los trabajadores “negocien” sus derechos. Es así como, factores como el notorio retraso de las inspectorías vistas como los órganos administrativos que deben resolver los casos de reenganche

y pago de salarios caídos, solo ha generado que aumenten en número los trabajadores que, a pesar de estarlo, siguen sintiendo que sus derechos no se hacen cumplir por medio de las instituciones públicas.

Por otra parte el tema de flexibilización, comienza así a verse el impacto que tiene la inamovilidad laboral por ello han de considerarse varias cuestiones, una de ellas es que, al establecer parámetros rígidos para el despido de los trabajadores no se permite a las empresas seleccionar nuevamente a su personal para determinadas cuestiones, imposibilitando que, se contrate al más calificado para una determinada tarea si dicha tarea ya está siendo realizada por alguien que, quizás no se encuentre tan preparado para ella como se creía al momento de la contratación.

Es así como, se ha visto en los últimos tiempos, un considerable el incremento de los conflictos en el mercado de trabajo por concepto de los costos de despidos para el personal que no está cualificado para el desempeño que la posición exige y no se motiva a mejorar.

Ahora bien, de seguir incrementándose la inamovilidad laboral en nuestro país, desde una visión a futuro podrían presentarse grandes desafíos para la empresa privada, como es el hecho de que pueda reducirse la oferta de trabajo debido a que los empresarios busquen evitar correr riesgos al contratar personal que puede no ser productivo y que tendrá que despedir a un alto costo.

El empresario tomara otras estrategias como puede ser contratar personal por poco tiempo, (temporada u ocasionales), exceptuados por la Ley, prescindir de ese trabajador y contratar otro, sin renovar contrato, lo que implicaría un flujo de personal constantemente. En este sentido, desde el punto de vista de los trabajadores, a nuestro criterio, la inamovilidad laboral tampoco los favorecería a largo plazo, debido al incremento del desempleo.

## Referencias

- Alfonzo Guzmán, R. (2001) “Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo”. (2ª Edición) Caracas.
- Alfonzo Guzmán, Rafael (1985). “Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolano”, Caracas.
- Alfonzo Guzmán, Rafael (1997). “Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo”. Caracas.
- Cabanellas, G. (2008), Nuevo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual 30º edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L
- Cabanellas, G., (1979), Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, 14ª Edición, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., 674 pp.
- Cejas, Mercedes (2015), La Inamovilidad Laboral como Política del Estado Venezolano y su Impacto en los Actores Laborales Según La Normativa Legal Vigente: Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras. Tesis postgrado
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Número 5.453. Marzo 24, 2000. Caracas.
- Cronología de los Períodos de Inamovilidad Laboral, <http://www.juris-line.com.ve/?c=cr&t=W132325> (citado 2016-10-19)
- De la Cueva, Mario (1980), el nuevo derecho mexicano del trabajo. México.
- Deveali, Mario (1956), lineamientos del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, citado por Petit, Frank en la Estabilidad Laboral y sus Procedimientos en la Legislación Venezolana, Ediciones Liber, Caracas, 1999
- Diccionario Jurídico Venezolano, Tomo II, 2ª Edición, Caracas, Líder Editores S.A., 1980, 174pp.
- Ediciones Jurisprudenciales del trabajo (Documento en Línea). Ediciones Jurisprudenciales. Disponible en: <http://www.juris-line.com.ve/data/docs/1066.pdf>. Consulta: octubre, 01, 2016.
- Henríquez La Roche, Ricardo. (2004), Nuevo Proceso Laboral Venezolano. Ediciones LIBER. 2ª Edición. Caracas, pp. 557.
- Herrera Silla, Enrique. (2012), Artículo de la LOTTT. Inamovilidad laboral <http://www.enriqueherrera.com.ve/temas-laborales/118-inamovilidad-laboral-trabajadores-excluidos-y-la-nueva-lottt>. Consulta: octubre, 10, 2016.
- Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores. Gaceta Oficial número 6.076. 6 de Mayo del 2012. Venezuela



Ochoa, German (1982), Inamovilidad y Calificación de Faltas. Clemente Editores. Valencia-Venezuela.

Pico Pico, Gonzalo, & Corredor Rincón, Edwin. (2006). Decreto de inamovilidad laboral y su aplicación por parte de la gerencia en Venezuela. Universidad, Ciencia y Tecnología, 10(38), 93-98. Recuperado en 19 de octubre de 2016, de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-48212006000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212006000200008&lng=es&tlng=es). Formato Documento Electrónico (APA)

República de Venezuela, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Caracas, Imprenta Nacional, 1995, Artículo 95.

Ediciones Jurisprudenciales del trabajo (Documento en Línea). Ediciones. Jurisprudenciales. Disponible en: <http://www.juris-line.com.ve/data/docs>

/1066.pdf <http://www.juris-line.com.ve/data/docs/1066.pdf> Consulta: Enero, 10, 2016

Santana, Cesar (2008) La inamovilidad laboral en Venezuela, Tesis grado. Valencia-Venezuela

Villasmil F. (1993). Comentarios a la Ley del Trabajo. Maracaibo. Librería Rincón. C.A.

Viloria; Mary Carla (2008), El Despido de los Trabajadores en el Marco de la Inamovilidad Laboral Decretada por el Ejecutivo Nacional en el Periodo 2001-2006. Tesis. Valencia-Venezuela