

---

## **BOLETÍN INFORMATIVO\***

---

### **INAMOVILIDAD LABORAL AÑO 2015**

En la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Extraordinaria signada con el número 6.268 de fecha 30 de diciembre de 2014, fue publicado decreto signado con el número 1.583 emanado del Presidente de la República mediante el cual se establece la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores del sector público y privado regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras entre el primero (1) de enero de 2015 al treinta y uno (31) de diciembre de 2015, ambas fechas inclusive, a fin de proteger el trabajo como proceso fundamental que permite la promoción de la prosperidad, el bienestar del pueblo y la construcción de una sociedad justa y amante de la paz.

Los trabajadores amparados por el decreto no podrán ser despedidos, desmejorados, trasladados sin justa causa calificada previamente por el inspector del trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 422 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.

En caso de que el trabajador protegido por el decreto sea despedido, desmejorado, sin justa causa, trasladado sin su consentimiento, podrá denunciar el hecho dentro de los treinta (30) días continuos siguientes ante el inspector del trabajo de la jurisdicción y solicitar el reenganche y el pago de salarios caídos, así como los demás beneficios dejados de percibir o la restitución de la situación jurídica infringida, según el procedimiento establecido en el artículo 425 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.

El decreto no excluye la posibilidad de convenios o acuerdos entre patronos por una parte y trabajadores por la otra para lograr la reducción de personal o la modificación de condiciones de trabajo mediante el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

Los inspectores de trabajo tramitarán con preferencia a cualquier otro asunto, los procedimientos derivados de la inmovilidad laboral consagrada en el decreto y procederán con la mayor eficiencia y eficacia en salvaguardar y proteger los derechos laborales.

Gozarán de la protección prevista en el decreto:

- 1) El trabajador a tiempo indeterminado a partir del primer mes de servicio con un patrono.
- 2) El trabajador contratado por tiempo determinado mientras no haya vencido el término establecido en el contrato.
- 3) El trabajador contratado para una obra determinada mientras no haya concluido la totalidad o parte de la misma que constituya su obligación.

---

Quedan exceptuados del decreto, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección y los trabajadores de temporada u ocasionales.

La estabilidad de los funcionarios públicos se regirá por las normas de protección contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Al patrono que obstaculice o desacate la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida de un trabajador protegido por la inamovilidad laboral, se le impondrán las medidas y sanciones previstas en la ley.

Los tribunales de trabajo no darán curso a recursos administrativo de nulidad hasta tanto se cumpla con la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida, conforme a lo establecido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.

El decreto entró en vigencia a partir del 1 de enero de 2015 y cuenta con 8 artículos.

Para ver el contenido completo de la resolución pulse [aquí](#) o visite el siguiente vínculo: [https://www.dropbox.com/sh/4j6hcukmfuyh13f/AAAI7\\_sOfYDi9AqeYXxx33Ja/GACETA%20EXTRAORDINARIA%20N%C2%BA%20%206.168.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/sh/4j6hcukmfuyh13f/AAAI7_sOfYDi9AqeYXxx33Ja/GACETA%20EXTRAORDINARIA%20N%C2%BA%20%206.168.pdf?dl=0).

30 de diciembre de 2014

---

*\*El presente boletín fue preparado y divulgado por ZAIBERT & ASOCIADOS. Su propósito es difundir información de interés general en materia jurídica. El contenido de este informe no puede ser interpretado como una recomendación o asesoría para algún caso específico. Se recomienda consultar especialistas en la materia para la aplicación de su contenido. Quedan expresamente reservados todos los derechos.*