

---

## DECRETO DE INAMOVILIDAD LABORAL A FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO POR UN LAPSO DE DOS (2) AÑOS

El 27 de diciembre de 2024, mediante Gaceta Oficial N° 6.868 extraordinario, se publicó el Decreto N° 5.070, el cual renueva la inamovilidad laboral para todos los trabajadores del sector público y privado en Venezuela.

- Vigencia y Alcance del Decreto

La prórroga de la inamovilidad laboral entrará en vigor el 01 de enero de 2025 y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2026, ambas fechas inclusive. Durante este período, los trabajadores de todos los sectores, tanto públicos como privados, estarán protegidos por la inamovilidad laboral, lo que implica que no podrán ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladados sin una causa justificada. Además, cualquier acción de este tipo deberá contar con la previa autorización de la Inspectoría del Trabajo competente.

- Excepciones a la Inamovilidad

No obstante, el Decreto establece ciertas excepciones. Según lo dispuesto en el artículo 5, no estarán amparados por la inamovilidad laboral aquellos trabajadores que desempeñen cargos de dirección, los trabajadores de temporada y los trabajadores ocasionales. Esta diferenciación responde a la naturaleza específica de estos puestos, donde la relación laboral puede estar sujeta a la terminación por razones operativas o de necesidad empresarial.

---

La exclusión de los trabajadores de temporada y ocasionales también tiene un fundamento en la temporalidad de sus contratos, que por su naturaleza no se ajustan a las mismas condiciones de estabilidad que los contratos permanentes.

- Consecuencias del Incumplimiento

El incumplimiento de lo establecido en el Decreto N° 5.070 por parte de los empleadores conlleva sanciones, conforme a lo previsto en el Decreto con Fuerza Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). En particular, el artículo 3 del Decreto establece que si un empleador despide, desmejora o traslada a un trabajador sin justa causa y sin la debida autorización de la Inspectoría del Trabajo, el trabajador afectado tiene derecho a solicitar su reenganche y el pago de los salarios no percibidos como consecuencia de la infracción.

El plazo para presentar esta solicitud ante la Inspectoría del Trabajo es de 30 días continuos a partir del despido, desmejoramiento o traslado. Este derecho otorga a los trabajadores una herramienta legal para exigir la restitución de su empleo y la compensación por los salarios dejados de percibir, contribuyendo a garantizar la eficacia de la inamovilidad laboral.

**Contactos:**

**LEGA Abogados**  
**Oficina:**  
**+58 (212) 277.22.00**  
**E-mail: [infolaw@lega.law](mailto:infolaw@lega.law)**  
**Web: [www.lega.law](http://www.lega.law)**

**John Tucker Barboza**  
**E-mail: [jtucker@lega.law](mailto:jtucker@lega.law)**  
**Telf.: +58 (412) 2218615**



---

**El objetivo del LEGA Informa es proveer información a los clientes y relacionados de LEGA Abogados. La información contenida en este reporte es sólo a título informativo y no persigue suministrar asesoría legal. Los lectores no deben actuar sobre la base de la información contenida en este reporte, sin obtener previamente asesoría jurídica específica. Los LEGA Informa pueden ser reproducidos y compartidos total o parcialmente, indicando siempre la autoría de LEGA Abogados.**