

EDITORIAL

En el presente *Actualidad Jurídica* informamos sobre las implicaciones laborales del Decreto N° 4.198 (en adelante “El Decreto”), de fecha 12 de mayo de 2020, mediante el cual se declara el Estado de Alarma en todo el territorio nacional por un período de treinta (30) días, para atender la emergencia sanitaria relacionada con el coronavirus (COVID-19), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (GORBV) N° 6.535 Extraordinario del 12 de mayo de 2020.

Les recordamos la importancia para nosotros de sus comentarios y sugerencias para hacer de *Actualidad Jurídica* un instrumento de utilidad para todos ustedes. Nuestro boletín contiene material para fines de información general solamente; no constituye un análisis completo de las materias tratadas y no deberá ser considerado como asesoría legal. En caso de no estar interesado en recibir el presente boletín o desear que sea otra persona de su organización quien lo reciba, envíenos un mensaje por correo electrónico a orepresas@ttn.com.ve o a través de nuestros faxes 0212-9531053/8365/7583.

AVISO OFICIAL

IMPLICACIONES LABORALES DEL DECRETO N° 4.198

- Como nota introductoria, debemos señalar que el Decreto 4.198 es una reedición del Decreto 4.160 de fecha 13/03/2020, publicado en la GORBV N° 6.519 Extraordinario del 13/03/2020, mediante el cual fue declarado originalmente el Estado de Alarma con ocasión al coronavirus (COVID-19). El Decreto 4.160 tuvo una vigencia de 30 días y fue prorrogado una vez y por el mismo período de tiempo, mediante la emisión del Decreto 4.186 de fecha 12/04/2020, publicado en la GORBV N° 6.528 Extraordinario del 12/04/2020.
- De acuerdo con el Decreto en su artículo 8, El Presidente de la República podrá ordenar la suspensión de actividades en determinadas zonas o áreas geográficas. Dicha suspensión implica además la suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño no sea posible bajo alguna modalidad a distancia que permita al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de residencia.
- El artículo 9 del Decreto, estipula cuales son las actividades no susceptibles de ser interrumpidas, que se enumeran a continuación: **i)** Los establecimientos o

empresas de producción y distribución de energía eléctrica, de telefonía y telecomunicaciones, de manejo y disposición de desechos y, en general, las de prestación de servicios públicos domiciliarios; **ii)** Los expendios de combustibles y lubricantes; **iii)** Actividades del sector público y privado prestador de servicios de salud en todo el sistema de salud nacional: hospitales, ambulatorios, centros de atención integral y demás establecimientos que prestan tales servicios; **iv)** Las farmacias de turno y, en su caso, expendios de medicina debidamente autorizados; **v)** El traslado y custodia de valores; **vi)** Las empresas que expenden medicinas de corta duración e insumos médicos, dióxido de carbono (hielo seco), oxígeno (gases o líquidos necesarios para el funcionamiento de centros médicos asistenciales); **vii)** Actividades que conforman la cadena de distribución y disponibilidad de alimentos perecederos y no perecederos a nivel nacional; **viii)** Actividades vinculadas al Sistema Portuario Nacional; **ix)** Las actividades vinculadas con el transporte de agua potable y los químicos necesarios para su potabilización (sulfato de aluminio líquido o sólido), policloruro de aluminio, hipoclorito de calcio o sodio gas (hasta cilindros de 2000 libras o bombonas de 150 libras); **x)** Las empresas de expendio y transporte de gas de uso doméstico y combustibles destinados al aprovisionamiento de estaciones de servicio de transporte terrestre, puertos y aeropuertos y; **xi)** Las actividades de producción, procesamiento, transformación, distribución y comercialización de alimentos perecederos y no perecederos, emisión de guías únicas de movilización, seguimiento y control de productos agroalimentarios, acondicionados, transformados y terminados, el transporte y suministro de insumos para uso agrícola y de cosechas de rubros agrícolas, y todas aquellas que aseguren el

funcionamiento del Sistema Nacional Integral Agroalimentario.

- Se establece el primer aparte del artículo 9 del Decreto, la factibilidad que la Vicepresidencia de la República, en consulta con los Ministros del Gabinete Ejecutivo con competencia en materia de salud, defensa, relaciones interiores, transporte, comercio, alimentación y servicios públicos domiciliarios; ordene, la suspensión de otras actividades distintas a las enumeradas en el párrafo precedente del presente boletín, cuando ello se estime necesario para fortalecer las acciones para mitigar el riesgo de contagio del coronavirus.

A. Implicaciones y/o efectos de la suspensión de laborales

La suspensión de las actividades laborales dispuesta por el Decreto se encuadra -en nuestra opinión- dentro del supuesto de hecho descrito en el artículo 72, literal i) de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que prevé el caso fortuito o de fuerza mayor como causal de suspensión de la relación laboral.

Aunque la norma en comentario prevé que debe solicitarse la autorización de la Inspectoría del Trabajo dentro de las 48 horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión de la relación de trabajo por hecho fortuito o fuerza mayor, somos del criterio que la declaratoria de Estado de Alarma y la suspensión de labores ordenada por el propio Ejecutivo Nacional desde el 13 de marzo de 2020, se basta por sí misma y constituye causal legítima para poder suspender la relación de trabajo.

En condiciones ordinarias, la principal implicación o efecto de la suspensión de la relación de trabajo es que durante el tiempo que dure la misma, el trabajador

no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario.

Como quiera que ya han transcurrido mas de sesenta (60) días calendario consecutivos desde la declaratoria inicial del Estado de Alarma por el COVID-19, que entró en vigor el 13/03/2020, somos del criterio que los trabajadores que hayan estado afectados por la medida de suspensión de la relación de trabajo por fuerza mayor, podrían retirarse justificadamente y extinguir la relación laboral, con fundamento a lo dispuesto en el artículo 33 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006.

Lo expuesto en el párrafo que antecede, sólo puede darse mediante la decisión libre y espontánea del trabajador de retirarse de la entidad de trabajo. Es menester recordar que el retiro justificado del trabajador tiene los mismos efectos patrimoniales del despido sin justa causa, por lo que, en ese caso, el trabajador sería acreedor al pago de la

indemnización prevista en el artículo 92 de la LOTTT.

Tal como lo indicásemos en los números 216 y 223 de *Actualidad Jurídica*, publicados en marzo y abril de 2020, consideramos que las circunstancias de hecho que estamos atravesando hacen recomendable que el Ejecutivo Nacional, dictase un Decreto especial, donde queden claramente definidos los alcances de la medida de suspensión de las actividades laborales y el impacto de dicha medida en las relaciones laborales, dado lo atípico de la situación con la que se está lidiando en la actualidad.

B. Vigencia: el Decreto entró en vigor desde el día 12 de mayo de 2020, por un lapso de treinta (30) días, prorrogables por igual período, hasta tanto se estime adecuada la contención de la enfermedad pandémica del coronavirus.

Visite nuestra página en Internet:

www.ttpn.com.ve