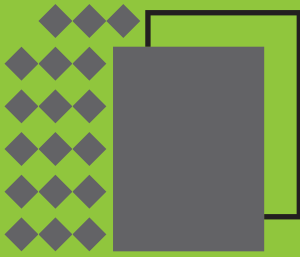


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiELDA

Vol. 27





La extensión del Estado de Alarma debido a la pandemia del SARS-CoV-2 y sus efectos en las relaciones de Trabajo en Venezuela

Juan Carlos Araujo Cuauro

Médico. Abogado. Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Doctor en Ciencias Médicas. Profesor de Derecho del Trabajo. Escuela de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Correo electrónico: jcaraujoc_65@hotmail.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6559-5370>.

Resumen

La pandemia del nuevo coronavirus SARS-CoV-2, ha acelerado muchas cosas, y ha creado grandes dosis de incertidumbre en torno a la relación laboral. El objetivo de la investigación es determinar cómo afecta a la relación de trabajo la extensión del Estado de Alarma durante la pandemia, decretado dentro del Derecho de Excepción en todo el territorio nacional para atender la emergencia médico sanitaria en Venezuela. Es indudable que el mencionado decreto, ha impactado no sólo las actividades cotidianas de la población, sino también las relaciones patrono-trabajador dada la suspensión de muchas actividades laborales. Se trata de una investigación jurídica, de carácter documental, con diseño bibliográfico, siendo la principal conclusión que, la extensión del Estado de Alarma decretado producto de la pandemia, tiene en el país unas consecuencias importantes sobre el ámbito laboral, puesto que modifica el sistema de relaciones de trabajo y a su vez, la forma en cómo se organiza el trabajo, siendo pertinente indicar que la relación de trabajo se ve seriamente afectada y aunque han surgido nuevas oportunidades como el teletrabajo, también se ha generado gran incertidumbre en el ámbito laboral venezolano, pues dentro de estas medidas urgentes, efectivas y necesarias, se dictaron restricciones que limitan el derecho al trabajo de sus ciudadanos.

Palabras clave: Coronavirus (SARS-CoV-2); pandemia; Estado de Alarma; relación de trabajo; extensión.

The extension of the State of Alarm due to the SARS-CoV-2 pandemic and its effects on labor relations in Venezuela

Abstract

The pandemic of the new SARS-CoV-2 coronavirus has accelerated many things, and has created large doses of uncertainty around the employment relationship. The objective of the investigation is to determine how the extension of the State of Alarm during the pandemic affects the employment relationship, decreed within the Right of Exception throughout the national territory to attend the medical health emergency in Venezuela. There is no doubt that the aforementioned decree has impacted not only the daily activities of the population, but also the employer-worker relations given the suspension of many work activities. It is a legal investigation, of a documentary nature, with a bibliographic design, the main conclusion being that the extension of the State of Alarm decreed as a result of the pandemic, has in the country important consequences on the workplace, since it modifies the system labor relations and in turn, the way in which work is organized, being pertinent to indicate that the employment relationship is seriously affected and although new opportunities such as telework have arisen, great uncertainty has also been generated in the Venezuelan labor environment Because within these urgent, effective and necessary measures, restrictions were imposed that limit the right to work of its citizens.

Keywords: Coronavirus (SARS-CoV-2); pandemic; State of Alarm; employment relationship; extension.

Introducción

En el contexto de la pandemia por Coronavirus SARS-CoV-2, se dictó por parte del Ejecutivo Nacional el Decreto No 4.160 mediante el cual se declara el Estado de Alarma para atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus (COVID-19). Este acto normativo acordó la suspensión de las diferentes actividades económicas que se realizan en el país y dio paso a la implementación de la denominada “cuarentena social o confinamiento social domiciliario”.

Ahora bien, con ocasión de los anuncios realizados en cadena nacional, las empresas y las personas

vienen cumpliendo con la denominada “cuarentena social”, situación que genera consecuencias en el ámbito laboral, puesto que modifica el sistema de relaciones de trabajo y a su vez, la forma en cómo se organiza el trabajo.

Con la implementación del Estado Alarma en el mes de marzo de 2020 y sus sucesivas extensiones todas las actividades laborales se suspenden, asimismo las relaciones de trabajo también se suspenden, con excepción de las empresas que prestan servicios indispensables (aquellos relacionados con el suministro de alimentos, atención médica, medicamentos, agua, electricidad,

telecomunicaciones, transporte de valores y combustible, entre otras operaciones consideradas esenciales) o las que pueden prestar servicios de forma remota.

El plazo establecido en el Decreto N° 4.160, fue prorrogado por treinta (30) días más, el 12 de abril de 2020, mediante el Decreto Presidencial N° 4.186. Posteriormente, surge un segundo Decreto Presidencial N° 4.198, el 12 de mayo de 2020, mediante el cual se declara el Estado de Alarma para atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus (COVID-19), hasta el 11 de junio 2020. Más tarde, el Decreto Presidencial N° 4.230, extiende por treinta (30) días, el plazo establecido en el Decreto N° 4.198. El 10 de julio de 2020, se dicta un tercer decreto presidencial, el N° 4.247, mediante el cual se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, que se prorroga bajo el Decreto N° 4.260 con fecha 8 de julio de 2020. El cuarto decreto presidencial del 10 de septiembre de 2020, N° 4.286, de nuevo, decreta el Estado de Alarma, que se prolonga por treinta (30) días más en el Decreto N° 4.337 con fecha 5 de octubre de 2020. El quinto decreto presidencial, el N° 4.361, se dicta el 3 de noviembre de 2020, mantiene el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional y es prorrogado por treinta (30) días más a través de un sexto Decreto, el N° 4.413, de fecha 31 de diciembre de 2020, que extiende nuevamente el plazo de treinta (30) días mediante el N° 4.428 de fecha 30 de enero de 2021.

Pero una pandemia como la del SARS-CoV-2 puede generar y de hecho, ha generado muchas otras

dificultades en la relación de trabajo, así mismo puede desestabilizar todo el entramado de relaciones contractuales que son el soporte de la sociedad venezolana en el ámbito socioeconómico, los cuales desarrollaremos a lo largo del trabajo.

En efecto, una emergencia médica sanitaria de este tipo establece restricciones a veces insalvables para el cumplimiento de los acuerdos laborales preestablecidos entre las partes (trabajador-empleador), lo que se convierte en una fuente de problemas en lo relativo a la relación de trabajo. El Derecho del Trabajo esta concebido para situaciones de normalidad, y se generan importantes conflictos cuando la relación laboral entra en un contexto de anormalidad.

Paralizar la actividad laboral en el país para muchos es un desastre, por lo que se plantea que lo correcto es buscar adecuar a las organizaciones ante la contingencia por la pandemia, en vista de que las cadenas de producción de las empresas suelen estar interrelacionadas.

Es por ello que el objetivo de la investigación es determinar cómo afecta a la relación de trabajo la extensión del Estado de Alarma durante la pandemia del SARS-CoV-2, decretado dentro del Derecho de Excepción en todo el Territorio Nacional para atender la emergencia médica sanitaria en Venezuela. Es indudable que el mencionado decreto, ha impactado no sólo las actividades cotidianas de la población, sino también a las relaciones patrono-trabajador, dada la suspensión de la relación de trabajo en amplios sectores.

1. Metodología aplicada

La presente investigación es de carácter jurídico documental, con diseño bibliográfico. Su objetivo, como se ha reiterado, consiste en determinar cómo afecta a la relación de trabajo la extensión del Estado de Alarma decretado dentro del Derecho de Excepción durante la pandemia del SARS-CoV-2 en Venezuela. Se procedió a la estructuración de un mapeo teórico a partir de una selección de la literatura jurídica laboral existente durante el desarrollo de la pandemia, que da cuenta en distintas etapas, lo que ha venido sucediendo con la relación de trabajo durante la infección por el coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19), debido a la extensión del Estado de Alarma decretado por la Presidencia de la República, suspendiendo la mayor parte de las actividades económicas en el país, pero exceptuando aquellas operaciones necesarias para el sostenimiento de la paz social.

El proceso indagatorio se desarrolló en dos momentos: en el primero, se llevó a cabo la constatación de fuentes documentales escritas, primarias y secundarias, que abordan el tema de la infección por COVID-19; y en el segundo, se procedió a redactar el trabajo para su publicación.

2. Declaración como pandemia de la enfermedad infecciosa por Coronavirus SARS-CoV-2 y el Decreto de Estado de Alarma y su extensión

La Organización Mundial de la Salud (OMS) a través del pronunciamiento de su director Tedros

Adhanom Ghebreyesus, declaró el 11 de marzo de 2020 la enfermedad infecciosa debido al brote del Coronavirus SARS-CoV-2 originada en Wuhan, China, como una pandemia global. Seguidamente los Gobiernos a nivel mundial, así como el gobierno venezolano han respondido con medidas de aislamiento, cuarentena y vacaciones compulsivas.

En Venezuela, se anunció por parte de Ejecutivo Nacional en vocería del Presidente de la República el Decreto de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional para atender la emergencia sanitaria del SARS-CoV-2, publicado en Gaceta Oficial N° 6.519 extraordinario, de 13 de marzo de 2020, bajo el número 4.160. Con base a este Decreto de Estado de Alarma, se suspendieron las actividades en todo el país y se estableció la cuarentena social, con ciertas excepciones. Medida que ha impactado no sólo las actividades habituales de la población debido a la restricción de la circulación y el establecimiento de medidas alternativas de circulación (artículo 7), la suspensión de actividades docentes, académicas, actividades públicas, sino también, las actividades laborales (Brewer-Carías, 2020).

Pero este Estado de Alarma contemplado en el Estado de Excepción recogido en el texto constitucional en los artículos 337, 338 y 339, se ha ido prorrogando en más de cinco ocasiones mediante el Decreto N° 4.186 de fecha 12/04/2020, finalizando esta prórroga el día 11/05/2020. Una vez cumplido este primer período de 60 días, el Ejecutivo Nacional nuevamente declara el Estado de Alarma para atender la

Emergencia Sanitaria del Coronavirus (COVID-19), según lo establece el Decreto Presidencial N° 4.198 de fecha 12/05/2020, y prorrogado mediante Decreto N° 4.230 del 11/06/2020, finalizando esta prórroga el día 10/07/2020.

Nuevamente, en fecha 10/07/2020, fue publicado el Decreto Presidencial N° 4.247, más tarde, el 08/08/2020, el Decreto N° 4.260 prorroga por treinta (30) días el plazo establecido en el Decreto N° 4.247; el 10/09/2020 mediante el Decreto N° 4.286, de nuevo, se decreta el Estado de Alarma, que se prorroga por treinta (30) días más en el Decreto N° 4.337 con fecha 05/10/2020.

A este Decreto le han seguido, el N° 4.361, del 03/11/2020, que mantiene el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional y es prorrogado por treinta (30) días más a través del Decreto N° 4.413, del 31/12/2020, cuya vigencia se extiende por otros treinta (30) días, a través del Decreto N° 4.428 de fecha 30/01/2021.

Ante la situación planteada en los párrafos anteriores es necesario hacerse la pregunta ¿Qué es el Derecho de Excepción?

La existencia de normas como imperativos de conducta, es un presupuesto de toda sociedad para mantener el orden, no obstante, hay circunstancias extraordinarias que pueden vulnerar ese orden prestablecido y que en consecuencia requieren de una respuesta especial para salvaguardar las condiciones existenciales del Estado o, lo que es lo mismo, su territorio, población y ejercicio lícito y legítimo del poder. En estos casos, cuando el ordenamiento

jurídico ordinario de un país resulta insuficiente, una respuesta pasiva ante una situación determinada de quienes ejercen el Poder Público podría acentuar la crisis, mientras que una respuesta sumamente activa podría ultimar en la violación de derechos civiles fundamentales, o la implantación, de un nuevo orden sociopolítico extraño al que presuntamente se anhela amparar, proteger, resguardar, preservar o defender (Fix-Zamudio, 2004).

Es así como surge el Derecho de Excepción como mecanismo jurídico a través del cual se busca alcanzar ese equilibrio entre la pasividad y la actividad del Poder Público frente a un ordenamiento jurídico ordinario que no prevé las competencias necesarias para solventar o, al menos, controlar la crisis y hacerla manejable según el Derecho Ordinario. El Derecho de Excepción podría conceptualizarse como un ordenamiento jurídico paralelo que concede un poder especial y temporal a la autoridad para atender un problema cierto y grave (evitándose así la postura pasiva del Gobierno) pero que en ningún caso se considera un poder absoluto ya que, siempre, sin importar la gravedad de la emergencia, estará sujeto a claros límites que impiden desconocer los principios y postulados propios de un Estado de Derecho, so pena de que el Derecho de Excepción pase a ser mera arbitrariedad bajo apariencia de legalidad, lo que no está de más recordar, suele gustar a los gobiernos autoritarios para obtener legitimidad nacional e internacional.

De este modo, el derecho de excepción no equivale a negar la existencia y vigencia del Estado de

Derecho, pues el primero se entiende como parte integrante del segundo, es decir una relación continente-contenido, si se quiere (Sira Santana, 2020).

Mientras que un estado de excepción es el mecanismo previsto en la Constitución de la República para la protección del orden constitucional que, frente a una circunstancia fáctica determinada, sea esta de orden social, económico, político, natural o ecológico, que por su gravedad hace insuficiente al ordenamiento jurídico ordinario, faculta al presidente de la República para dictar en Consejo de Ministros los actos que sean estrictamente necesarios para lograr una respuesta oportuna que ponga fin a la crisis o, al menos, la haga manejable, pudiendo inclusive este mandatario restringir determinadas garantías, sea que su actuar, en todo momento, respete los principios que rigen al régimen de excepción y esté fundamentado en una emergencia cierta (Casal, 2019).

Entonces, **¿Por qué se decretó el estado de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus SARS-CoV-2?**, ya que no toda eventualidad o circunstancia fuera de lo común será el móvil, fundamento o motivo suficiente para que se instaure dicho estado. El Estado de Alarma se decreta tomando en cuenta la declaración que realizó la OMS, en la cual, estableció como pandemia la enfermedad infecciosa producida por el virus SARS-CoV-2, que afecta a todos los continentes. **¿Cuándo puede decretarse un estado de excepción?** Para que sea procedente y acorde con el Derecho, la declaratoria de un estado de excepción, exige la confluencia de

tres requerimientos: (i) Que exista una circunstancia de orden social, económico, político, natural o ecológico (como lo es la pandemia del SARS-CoV-2); (ii) Que esta circunstancia afecte gravemente la seguridad de la Nación, de las instituciones o de los ciudadanos (por ejemplo, el derecho a la vida, la salud y el acceso a bienes y servicios de primera necesidad); y (iii) Que las facultades previstas en el ordenamiento jurídico ordinario resulten insuficientes para hacerles frente (por ejemplo, al ser deber del Estado garantizar el derecho al libre tránsito, el derecho de reunión y la libertad personal y económica) en situaciones de normalidad, se requeriría de la declaratoria de excepción para poder restringir estos derechos y garantías mencionadas a fin de evitar la propagación del coronavirus SARS-CoV-2 (Sira Santana, 2020).

Es en virtud de este último requisito que el decreto que declara el Estado de Excepción debe llevar consigo la instauración del ordenamiento jurídico paralelo y excepcional mediante el cual se desea lograr la vuelta ordenada a la normalidad y, por lo tanto, no puede consistir en un caparazón vacío que carezca de contenido cierto, visto que, de permitirse ello, no habría una respuesta eficaz ante el problema planteado para facilitar su solución (idea sobre la que gira la propia noción del estado de excepción); en adición a los inconvenientes que tal situación acarrearía para la seguridad jurídica y los derechos e intereses de aquellos que puedan verse afectados por la declaratoria. Téngase como ejemplo la incertidumbre generada

por el Estado de Alarma por el SARS-CoV-2 al aludir el artículo 8 del Decreto N° 4.160 a la suspensión de las actividades laborales que no pudiesen realizarse bajo la modalidad de teletrabajo sin haber precisado las implicaciones salariales de esta medida (Ríos Álvarez, 2002).

Conocido ya lo que es el Derecho de Excepción y los Estados de Excepción, procederemos a abordar la temática con respecto a lo que se denomina un estado de alarma como uno de los cuatro tipos de excepciones que prevé la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) en su artículo 338, este tipo de estado de excepción procederá “cuando se produzcan catástrofes, calamidades públicas u otros acontecimientos similares que pongan seriamente en peligro la seguridad de la Nación o de sus ciudadanos”. Pero, ¿Qué constituye una catástrofe o una calamidad pública? Ante el silencio constitucional hemos de acudir una vez más al foro y en él hallamos que, tanto internacional como nacionalmente, se ha entendido por estos términos casos de fuerza mayor, desastres y fenómenos naturales o ambientales, y enfermedades contagiosas o con elevado índice de mortalidad, como sería la infección por el coronavirus SARS-CoV-2 de acuerdo con los reportes de la OMS (Organización Mundial de la Salud, 2019).

Entonces, **¿qué medidas pueden generarse de la declaratoria en un estado de alarma?** La CRBV no especifica cuáles son las medidas que pueden tomarse en uno u otro estado de excepción. A lo sumo, la Constitución indica en su artículo 337 que “podrán ser restringidas

temporalmente las garantías”. No obstante, cuando se revisa la Ley Orgánica de los Estados de Excepción (LOEE) y otras normas del ordenamiento jurídico legal venezolano, sí se encuentran algunas otras medidas que podría adoptar el ejecutivo nacional en cualquier estado de excepción, y por ende en un estado de alarma. Ellas son, por ejemplo, el (i) Limitar o racionar el uso de servicios o el consumo de artículos de primera necesidad, así como asegurar el abastecimiento de los mercados y el funcionamiento de los servicios y de los centros de producción (artículo 19 de la LOEE); (ii) Hacer erogaciones con cargo al Tesoro Nacional que no estén incluidas en la Ley de Presupuesto (artículo 20 de la LOEE); (iii) Ordenar la movilización de cualquier componente o de toda la Fuerza Armada Nacional (artículo 23 de la LOEE), y (iv) Requisar los bienes propiedad de particulares que deban ser utilizados para restablecer la normalidad, requiriéndose para ello la orden previa del Presidente de la República y procediéndose con la restitución del bien o su valor cesada la excepción (artículo 24 y 25 de la LOEE) (Brewer-Carías, 2020).

Lo anterior, aunado a la temática que resulta focal en todo estado de excepción: “la posibilidad de que el presidente de la República restrinja garantías constitucionales, entendidas estas como las instituciones de seguridad para hacer efectivo el reconocimiento de un derecho” (Sira-Santana, 2020:3), que no sería otra cosa que “las libertades públicas reconocidas formalmente por el Estado en el texto fundamental (Brewer-Carías, 2020:6).

Entonces el Estado de excepción es un mecanismo que, le otorga poderes especiales al Ejecutivo Nacional para confrontar situaciones fuera de lo común que afectan el bienestar de los ciudadanos, a las cuales no se les puede hacer frente a través de los dispositivos normales. Estos poderes podrán utilizarse estrictamente para ese fin y una vez logrado el objetivo se extinguen (Fix-Zamudio, 2004). Pero a pesar de que la norma indica que su duración máxima sería de treinta días para ello, prorrogables por treinta días adicionales de acuerdo con el mismo artículo 338, este se ha prorrogado por cinco veces

Desde la perspectiva constitucional y legal sobre esta contingencia, dentro del Título III de la CRBV referido a los derechos humanos, garantías, y de los deberes, encontramos el capítulo V, relativo a los derechos sociales y de las familias que contiene el derecho a la seguridad social (artículo 86), el derecho y deber del trabajo (artículo 87) y la garantía de la estabilidad laboral (artículo 93), derechos, deberes y garantías laborales que aplican al caso en concreto de la pandemia por el SARS-CoV-2.

De rango legal, a los fines de desarrollar las consecuencias jurídicas del evento o contingencia que se vive, encontramos las normas aplicables en los casos de interrupción de la prestación del servicio (artículo 73), preservación del vínculo laboral y la estabilidad en el trabajo (artículo 74), cómputo de antigüedad del tiempo de suspensión y deberes de alimentación y vivienda del empleador (artículo 73), todos del Decreto con Rango,

Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT). Adicionalmente, en cuanto al beneficio de alimentación debemos poner atención a la consecuencia patrimonial incorporada para los casos de suspensión del contrato laboral (artículo 8 in fine) del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Cestaticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras.

3. Impacto en las relaciones laborales del Decreto de Estado de Alarma para atender la emergencia sanitaria por el Coronavirus SARS-CoV-2

Como consecuencia del Decreto de Estado de Alarma y sus sucesivas extensiones, ya comentadas, donde existe la posibilidad de suspensión de casi todas las actividades en el territorio venezolano (artículo 8), las relaciones de trabajo también se suspenden, sin embargo, el mismo decreto indica las tareas fundamentales que se exceptúan de la suspensión ordenada (artículo 9). Entonces bajo este marco jurídico tenemos una suspensión de labores generales a nivel nacional, con las excepciones en actividades esenciales como alimentos, salud, servicios de comunicación, servicios públicos, entre otros, para satisfacer las necesidades básicas de la población.

La rápida evolución de la pandemia provocada por el Coronavirus SARS-CoV-2, ha provocado que se tomen diversas medidas sanitarias con un gran impacto en las relaciones laborales con el propósito de limitar la circulación de personas y evitar

la exposición de aquellos individuos que conforman distintos grupos de riesgo. Ha provocado el mayor cataclismo en tiempos de paz que ha sufrido la fuerza laboral mundial, para mayo de 2020, el 94% de los trabajadores de todo el mundo vivían en países con algún tipo de restricción de acceso a su lugar de trabajo (LaMonica, 2020).

Lo sucedido desde el inicio del Estado de Alarma decretado por el gobierno nacional el 13 de marzo, supondrá sin duda alguna, “*un antes y un después*” en las relaciones laborales. La actual crisis ha modificado en muchos sectores el propio modelo de negocios haciéndolo inviable, en las mismas condiciones laborales y dimensiones anteriores al impacto de la infección por SARS-CoV-2.

Indiscutiblemente la situación de emergencia sanitaria internacional dada por la aparición de la pandemia del SARS-CoV-2 puede generar diversos efectos jurídicos dentro de la relación de trabajo, lo que hace inevitable que surjan muchas interrogantes tanto para quienes se desempeñan como profesionales del derecho, como para el sector empresarial.

Debido a la extraordinaria situación que vive el país por los efectos de la pandemia y el decreto del Estado de Alarma y su extensión, hay muchas preguntas sobre cómo proceder en el entorno de la relación laboral en caso de contagio o aislamiento. Al estudiar las consecuencias establecidas a través de los distintos anuncios del Poder Ejecutivo Nacional, en concordancia con las facultades otorgadas en el mencionado Decreto de Estado de Alarma.

Es por ello que esta crisis médico asistencial sanitaria que afecta a la población mundial trabajadora, ha generado, acelerado o ha puesto al descubierto, en el ámbito laboral situaciones inusuales, que son difíciles de valorar y resolver desde la lógica de la normalidad, de ahí que cada circunstancia generada en torno a la relación laboral y el Estado de Alarma producto de su extensión, requiere respuestas diferentes, acordes con la realidad a la que ha de hacerse frente. Por lo que enunciaremos a continuación las más comunes:

3.1 La nueva y desafiante realidad de la bioseguridad en el trabajo

En todo el mundo las relaciones de trabajo y en el trabajo se han visto profundamente afectadas por la pandemia del SARS-CoV-19, que además de ser una amenaza para la salud pública, ha generado perturbaciones a nivel económico y social que ponen en peligro los medios de vida a largo plazo, y el bienestar de millones de personas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus mandantes gobiernos, trabajadores y empleadores tendrán un papel decisivo en la lucha contra el brote, pues han de velar por la seguridad de las personas y la sostenibilidad de las empresas y los puestos de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La pandemia por infección del SARS-CoV-2 dio lugar a que el Ejecutivo Nacional venezolano (gobierno) dictase decretos de excepción como el Estado de Alarma, que han tenido efectos significativos en el

ámbito de la relación laboral. Para abordarlos, explicaremos en primer lugar, cuales fueron esas medidas ordenadas por la autoridad, para luego exponer sus efectos y previsiones recomendables, tanto para las empresas que debieron paralizar sus actividades, como para las que continúan activas.

Esta primera medida decretada como el Estado de Alarma originó una confusión desde la perspectiva jurídico-laboral, pues no estaba claro si se trataba o no de la “Declaratoria de Contingencia Sanitaria” prevista en las leyes del ordenamiento jurídico laboral venezolano, específicamente, la que ordena la suspensión general/colectiva de labores o trabajos.

La pandemia ofrece un terreno fértil para analizar los cambios en las relaciones de trabajo a nivel mundial como en el caso venezolano. Las consecuencias para la salud pública generadas por la pandemia global, también tienen un impacto directo en la salud de los trabajadores y, por consiguiente, en la resiliencia y supervivencia de las empresas y de la economía de un país.

Es por ello que, más que nunca, las medidas de prevención y control deben ser prioritarias para proteger al mundo del trabajo de la exposición a este riesgo biológico y evitar nuevos contagios. La exposición al coronavirus SARS-CoV-2 por parte de todas las personas en el lugar de trabajo, y en particular de los trabajadores, debe ser parte de la gestión de la seguridad y salud de las empresas, partiendo con la evaluación del riesgo y la adopción de las medidas de prevención y protección, como son la aplicación de estrictos protocolos de trabajo, incluyendo las

medidas higiénicas y de sanitización, el uso de equipos de protección de bioseguridad personal adecuados y suficientes, el diseño de los puestos de trabajo, la organización del trabajo, la formación preventiva y la vigilancia de la salud de los trabajadores. Además, la participación y cooperación de los trabajadores y/o sus representantes en la gestión de este riesgo, particularmente a través de instancias bipartitas de diálogo social en las empresas o de la negociación colectiva, también será crucial.

Siempre la norma legal le exige al patrono el deber de cumplir con todas las medidas que sean necesarias e indispensables para garantizar la seguridad y salud laboral a los trabajadores y ahora más con ocasión de la infección por el SARS-CoV-2, sin embargo, en el país existe una realidad socio-político-económica que no debe escapar de las partes de la relación laboral, que podría limitar que el patrono pueda cumplir con parte de las medidas que se deben tomar con ocasión del SARS-CoV-2.

La pandemia por SARS-CoV-2 que azota y enfrenta el mundo ha traído como consecuencia, el reconocer que nos encontramos ante una nueva realidad altamente desafiante en la que no se puede manejar la operación en el área de trabajo y a su vez garantizar la salud, la seguridad e higiene de los trabajadores como se llevaba a cabo antes de la pandemia. Las empresas y los trabajadores deben ajustarse a cambios importantes en la forma de organizar el trabajo y el tiempo para poder operar en cada espacio físico y prevenir el contagio masivo.

Para esto la OMS ha emitido importantes medidas de bioseguridad, de protección básica a los fines de evitar y/o prevenir el contagio masivo, entre las cuales se encuentran: i) Lavarse frecuentemente las manos con un desinfectante de manos a base de alcohol o con agua y jabón; ii) Medidas de higiene respiratoria como cubrirse la boca y la nariz con el codo flexionado o con un pañuelo al toser o estornudar; iii) Mantener el distanciamiento social (al menos un metro de distancia entre las personas); iv) Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca; y v) Solicitar atención médica a tiempo en caso de presentar fiebre o dificultad para respirar (Organización Mundial de la Salud, 2020).

En Venezuela el gobierno sólo ha exigido el uso de mascarillas, pero no ha publicado reglas de bioseguridad obligatorias para las empresas. No obstante, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) establece las principales obligaciones que deben cumplir los patronos en materia de seguridad y salud en el trabajo en resguardo de los trabajadores. Asimismo, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) ha informado y realizado exigencias durante las inspecciones a empresas exceptuadas de la suspensión de labores.

El INPSASEL, rompe el silencio y por vía de la Providencia Administrativa N° 060, a través de su presidencia viene a establecer los criterios para la Certificación y Acreditación de Programas de Bioseguridad para la Prevención y Control del COVID-19, disponiendo incluso la

creación de una Comisión Científico-Técnica para la Certificación y Acreditación de Programas de Bioseguridad para la Prevención y Control del COVID-19.

Por su parte, el Ministerio del Poder Popular para la Salud a través del Despacho del Ministro dictó la Resolución N° 090, Normativa Sanitaria de Responsabilidad Social ante la pandemia denominada Coronavirus (Covid-19) la cual expone en su artículo 1. “Establecer la normativa sanitaria de responsabilidad social ante la pandemia denominada coronavirus (covid-19), con el objeto de mitigar y erradicar los contagios del virus dentro del territorio nacional”.

En este sentido y con ocasión a la pandemia, los empleadores deben tomar todas las medidas básicas de la OMS, así como a las exigencias del INPSASEL en atención a nuestra legislación nacional, para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que deban prestar servicios en los centros de trabajo y evitar sanciones por el incumplimiento.

Entonces, la empresa debe proporcionar al trabajador equipos de protección individual. **¿Puede negarse el trabajador a laborar si el patrono no le proporciona los equipos de protección personal?** La respuesta a esta interrogante es, “sí”. La empresa debe proporcionar equipos de protección individual (EPIs) a los trabajadores. La LOPCYMAT establece en los artículos 53 y 54 que es deber del empleador, patrono o patrona, dotar de la ropa de protección adecuada a los trabajadores de la empresa, y así evitar daños a la salud, para ello es indispensable seguir una serie de

procedimientos para la dotación de los equipos de protección personal. Así mismo, la ley indica en cuanto a negarse a acudir al trabajo, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, que los trabajadores/as podrán interrumpir su actividad. En este caso ese peligro sería el riesgo de contagio por el SARS-CoV-2.

¿Cuáles son las exigencias impuestas por el INPSASEL? ¿Cómo se deben ajustar los empleadores a estas exigencias o las exigencias a lo dispuesto en la LOPCYMAT y lo planteado por la OMS? Además de las medidas de la OMS, el principal requerimiento que ha hecho el INPSASEL a los empleadores, es contar con un protocolo de bioseguridad que establezca las acciones para garantizar un acceso seguro a los centros de trabajo para los trabajadores y evitar la exposición durante la jornada. Ante la falta de reglas formales, lo más recomendable es que este protocolo sea realizado:

- 1) Por escrito y por parte del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- 2) Procurando la participación de los Delegados de Prevención para su modificación y/o aprobación por parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral y la colaboración de los trabajadores en su elaboración; y
- 3) Su contenido debe contar con la identificación de las etapas del proceso productivo con su nivel de riesgo de exposición al contagio, así como la descripción de los riesgos de contagio en cada una de ellas.

Es por ello que el INPSASEL ha exigido y recomendado: 1) Suministrar equipos de protección personal (mascarillas, guantes, desinfectantes de manos, entre otros) a los trabajadores e informar sobre

su uso correcto; 2) Informar por escrito sobre los riesgos de contagio a los que se expone en el ejercicio de sus labores y la manera de evitarlos; 3) Desinfectar las áreas de trabajo, notificando de los riesgos y su prevención por la exposición a los químicos utilizados; 4) Controlar la temperatura mediante mecanismos no invasivos (termómetro infrarrojo) o, en su defecto contar con el consentimiento del trabajador para el uso de otros mecanismos; 5) Cumplir y vigilar el frecuente lavado de manos y el distanciamiento social; 6) Reducir la interacción social de los empleados, mediante la organización del tiempo de trabajo de manera escalonada, por ejemplo, ampliar o establecer varias horas para la alimentación.

¿Qué derechos tiene el trabajador si en su entorno laboral ha habido una o varias personas que han dado positivo por el SARS-CoV-2? ¿Qué responsabilidad tiene la empresa si un empleado se contagia en el trabajo? Si la infección tuvo su origen en el entorno laboral, se aplicarán las normas previstas para los accidentes de trabajo “a todos los efectos”. Para reclamar, se deberán probar los hechos. Es por esto que la principal dificultad será establecer una relación entre la enfermedad y el trabajo desarrollado.

¿Qué medidas debe tomar la empresa? Si un trabajador ha tenido contacto directo con una persona afectada, según la normativa del INPSASEL, la empresa está obligada a informar lo antes posible a todas las personas afectadas sobre el mismo y las medidas a adoptar en materia de protección. También

debe comunicarlo a las autoridades sanitarias para proceder al aislamiento preventivo de su entorno laboral, de aquellos trabajadores que hayan estado en contacto directo con la persona afectada. Asimismo, se debe llevar a cabo la desinfección de las áreas o zonas de trabajo en las que ha estado y tomar las medidas necesarias para evitar contagios.

¿Qué sanciones podrían imponerse al patrono en caso de incumplimiento? No se contempla una sanción pecuniaria o personal para los ciudadanos en caso de incumplimiento de la cuarentena, pero el gobierno ha llegado a mencionar la imposición de penas privativas de libertad y el INPSASEL ha informado que la falta de un protocolo de bioseguridad y el incumplimiento de las medidas de prevención al contagio, conllevan a la imposición de multas y el cierre temporal de la empresa por hasta cuarenta y ocho (48) horas, por lo que ya se está observando en los tribunales con competencia en materia laboral, demandas en las que se reclaman indemnizaciones por daños materiales o morales por las secuelas ocasionadas por el contagio del SARS-CoV-2 o incluso por la muerte de alguno de los trabajadores infectados.

Por último, **¿Puede considerarse el SARS-CoV-2, como una enfermedad ocupacional?** Es de conocimiento público, que nos encontramos en un Estado de Alarma por una pandemia por Coronavirus SARS-CoV-2 declarada por la OMS, por lo que sería muy difícil para el trabajador demostrar el nexo causal entre la enfermedad y la prestación del servicio, para que pueda nacer a su favor la indemnización prevista en el artículo 130 de la LOPCYMAT.

Por lo que en principio no sería considerada como una enfermedad ocupacional. Sin embargo, serán las investigaciones de las enfermedades por SARS-CoV-2 o la pandemia, por parte de los expertos y órganos competentes quienes concluyan definitivamente si el patrono tuvo o no responsabilidad en la misma.

3.2 El contrato de trabajo, la estabilidad laboral y los supuestos de la suspensión laboral

Se hace necesario y corresponde ahora definir los conceptos que se derivan de la declaratoria del Estado de Alarma, los anuncios realizados para las precisas consecuencias jurídico legales que originan o derivan de esta situación inédita como lo es la infección por el SARS-CoV-2, que trastoca el normal desenvolvimiento de la vida cotidiana de la sociedad venezolana y de la sociedad mundial en estos momentos.

Es por esto que se debe tener presente y en cuenta que el Derecho del Trabajo está ilustrado por principios de derechos sociales, como bien se definen en los capítulos constitucionales indicados arriba; esto lo resaltamos porque cuando se estudia la institución de la estabilidad laboral su idea y razón es la certeza del presente y el futuro. Si bien entonces la garantía de estabilidad laboral es la certeza de presente y futuro, la suspensión del contrato de trabajo es la conexión entre ambos tiempos, y las bases de esa conexión son por consiguiente las causas de esa suspensión (Azuaje-Gómez, 2020).

Entonces, **¿Qué es la suspensión de la relación laboral?** Es la situación en la que no se pone fin a la vinculación jurídica existente entre patrono y trabajador (Art. 71 LOTTT). **¿Cuál es la causa de suspensión de la relación laboral utilizada para la aplicación del decreto de Estado de Alarma?** La respuesta la encontramos en el artículo 72 literal i) del DLOTTT:

“...Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del Trabajo dentro de las 48 horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de 60 días...”

Pero en este caso producto de la pandemia no es necesario notificar al Inspector del Trabajo, ya que basta con el Decreto Presidencial.

¿Cuáles son las consecuencias económicas de la suspensión de la relación laboral? Durante la suspensión laboral el trabajador “NO” estará obligado a prestar servicio “NI” el patrono a pagar salario. Es importante destacar que, si el patrono decide otorgarles un pago a sus colaboradores, deberá considerarse como una bonificación graciosa y voluntaria. El tiempo de la suspensión se computará para la antigüedad del trabajador o trabajadora. No obstante, nada obsta que las partes puedan llegar a un acuerdo en este sentido, siempre que sea factible para el empleador realizar el pago de algún beneficio al trabajador durante dicho lapso (Artículo 73 DLOTTT).

Considerando entonces que las instituciones de la estabilidad laboral y la suspensión conviven íntimamente, ambas consiguen igualmente sus límites y fronteras en causas previamente estipuladas en los ordenamientos positivos, para la suspensión del contrato esos preceptos se encuentran confundidos en las relaciones individuales y las colectivas (De la Cueva, 2005), como en efecto se observa en el artículo 72, el literal i) del DLOTTT, donde se prevén las causas imputables al trabajador, individualmente y colectivamente, causas acordadas por los sujetos del contrato y casos fortuitos o de fuerza mayor como una causal necesaria, inmediata y directa, de la suspensión temporal de la relación laboral, previa solicitud de autorización que debe ser presentada por el patrono ante la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días.

Sobre este particular, cuando se configura una causa de fuerza mayor no se requiere la autorización de la Inspectoría del Trabajo, por cuanto que lo pertinente es únicamente notificar a la Inspectoría del Trabajo, los trabajadores o el sindicato, la configuración de la causa de fuerza mayor.

Sobre esto, el tratadista venezolano García Vara (2013), destaca que la norma contempla el caso en el cual el trabajador no presta el servicio, pero por una causa ajena a él y, en todo caso, también al patrono, pues el hecho ha de deberse a casos fortuitos o de fuerza mayor. No se puede cumplir por el laborante su obligación de prestar

el servicio personal subordinado debido a circunstancias ajenas a las partes, situaciones imprevistas e imprevisibles, pudiendo suspenderse la relación de trabajo.

En efecto, tal como se reseña en la transcripción, el ordenamiento jurídico positivo laboral venezolano contempla para los casos fortuitos y de fuerza mayor la consecuencia jurídica de la suspensión de la relación laboral. Asimismo, corresponde entender los hechos que pueden ser calificados como casos fortuitos y fuerza mayor. La OIT (2020:24) señala:

“(...) casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenazas de siniestros tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población (...)”.

Por otro lado, y, asimismo, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) dentro de su amplia jurisprudencia como la Sentencia N° 886 del 17 de febrero del 2004, caso Publicidad Vepaco, ha establecido:

“(...) Tales causas extrañas no imputables que configuran el incumplimiento involuntario del deudor (obligado) las adminicula el legislador en correspondencia con la norma transcrita en el caso fortuito y la fuerza mayor, y ante tal categorización, debe la Sala necesariamente aclarar las

condiciones necesarias para su procedencia y consecuente efecto liberatorio.

Toda causa, hecho, obstáculo o circunstancia no imputable que limite o impida el cumplimiento de la obligación, debe necesariamente probarse. Tal condición limitativa o impeditiva debe resultar de orden práctico.

Asimismo, tal imposibilidad plena en ejecutar la obligación necesariamente debe instaurarse como sobrevenida, es decir, que se consolida o materializa con posterioridad a contraerse legítimamente la obligación.

De otra parte, la causa externa (no imputable) generadora del incumplimiento no puede resultar previsible, y aun desarrollándose en imprevisible, la misma debe ser inevitable, a saber, no subsanable por el obligado.

Igualmente, y de manera conclusiva, debe especificarse que la causa del incumplimiento no puede responder a una actitud volitiva, consciente del obligado (Dolo o intencionalidad) (...)”

Como bien argumenta la norma contenida en el Convenio 158 de la OIT y lo apuntado por la Sala de Casación Social del TSJ en su sentencia, los elementos que configuran una causa no imputable a las partes que tenga como consecuencia directa la afectación de la obligación laboral pactada, debe ser imprevisible, sobrevenida, externa, inevitable, sin que exista dolo o mala intención de los contratantes. En el caso que se ha venido exponiendo, luego de analizar los impactos del Decreto de Estado de Alarma para atender la emergencia médica sanitaria generada por la infección del coronavirus SARS-CoV-2, la misma emerge como un auténtico caso de fuerza mayor

que tiene como efecto inmediato la suspensión de la relación de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1982).

En el presente caso, se puede considerar que los anuncios realizados en cadena nacional y el decreto constituyen el reconocimiento de la configuración de una situación que constituye una causa de fuerza mayor, por lo que en el supuesto que se considere que se debe solicitar la autorización de la Inspectoría del Trabajo, ello quedó sin efecto con el reconocimiento expreso por parte del Estado.

Partiendo entonces de que se estaría configurando un supuesto de fuerza mayor, se debería entender suspendida la relación laboral de los trabajadores cuyas empresas no se encuentran exceptuadas del decreto, por lo que los trabajadores quedan relevados de la prestación de servicios, siendo que los patronos no tendrán la obligación de pagar el salario, ello conforme con el artículo 73 del DLOTTT.

Ahora bien, el patrono tiene la obligación de cumplir con: 1) la dotación de vivienda; 2) alimentación; 3) las obligaciones reguladas en la Convención Colectiva para el supuesto de la suspensión de la relación laboral; 4) imputar el tiempo de la suspensión en la antigüedad, y 5) cotizar a la seguridad social, durante la suspensión de la relación laboral.

Se debe tomar en consideración que el legislador estableció que la causa de fuerza mayor tiene una duración de sesenta (60) días, por lo que en el supuesto que exceda de dicha duración, como está sucediendo con

la extensión del Estado de Alarma, el trabajador podrá renunciar de forma justificada, por lo que el patrono deberá pagar la liquidación con la indemnización como se regula y establece en el artículo 92 del DLOTTT, por aplicación del artículo 33 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Diferente es la situación de los trabajadores cuyos patronos están exceptuados con base en el artículo 9 del Decreto de Estado de Alarma, porque deberán prestar servicios para sus patronos, supuesto en el que las partes deberán cumplir con las obligaciones que se originan con ocasión de la relación laboral.

Pero en la práctica podría ocurrir que un trabajador sea diagnosticado con infección por SARS-CoV-2, por lo que en ese supuesto la relación laboral se suspendería con base en lo dispuesto en el literal b) del artículo 72 del DLOTTT, salvo que se demuestre que el SARS-CoV-2 se originó con ocasión de la prestación de servicios, supuesto en el que la relación laboral quedaría suspendida conforme con el literal a) del artículo 72 del DLOTTT, porque se consideraría como una enfermedad ocupacional, situación que implica que el trabajador deba estar en cuarentena en los términos del artículo 23 del Decreto del Estado de Alarma.

Bajo el escenario anterior, el patrono tendrá la obligación de pagar al trabajador el diferencial del salario que no paga el seguro social y en caso de no haber afiliado a los trabajadores en el seguro social, entonces deberá pagar la totalidad del salario, conforme con el artículo 73 del DLOTTT.

En este contexto es factible y posible que las empresas tomen una serie de medidas para garantizar la seguridad y salud laboral de sus trabajadores, entre las cuales se tienen: 1) Otorgar licencia a los trabajadores; 2) organizar grupos de trabajadores para prestar servicios en guardias; 3) permiso para cuidar al cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad; 4) la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo, y 5) modificación temporal de la jornada de trabajo.

Para el caso del otorgamiento de licencia a los trabajadores, se debe tomar en consideración que se podría configurar una suspensión de la relación laboral en los términos del literal h) del artículo 72 del DLOTTT, mientras que, en el supuesto del permiso para cuidar a un familiar, las partes deberán fijar la duración del mismo, conforme al literal g) del artículo 72 del DLOTTT.

Ahora bien, en el caso de que el familiar que va a cuidar el trabajador sea un paciente afectado por el SARS-CoV-2, entonces más que otorgar un permiso para el cuidado del familiar, se debería considerar que el trabajador deberá estar en la cuarentena regulada en el artículo 24 del Decreto.

Ante la pandemia y dada la situación económica que se vive en Venezuela, es necesario evaluar y tener en cuenta el flujo de caja del patrono, para tomar decisiones sobre la posibilidad de mantener el pago de una ayuda por crisis médico sanitaria a los trabajadores que no puedan prestar servicios por la “cuarentena social”, o por la cuarentena regulada en los artículos 23 y 24 del Decreto.

Entonces a todo esto, tal imposibilidad plena en ejecutar la obligación necesariamente debe instaurarse como sobrevenida, es decir, que se consolida o materializa con posterioridad a contraerse legítimamente la obligación.

De otra parte, la causa externa no imputable generadora del incumplimiento no puede resultar previsible, y aun desarrollándose en imprevisible, la misma debe ser inevitable, a saber, no subsanable por el obligado.

Igualmente, y de manera conclusiva, debe especificarse que la causa del incumplimiento no puede responder a una actitud volitiva, consciente del obligado (dolo o intencionalidad).

Como bien lo argumentan la norma contenida en el Convenio 158 de la OIT y lo apuntado por la Sala de Casación Social en su sentencia N° 886, los elementos que configuran una causa no imputable a las partes que tenga como consecuencia directa la afectación de la obligación pactada, debe ser imprevisible, sobrevenida, externa, inevitable, sin que exista dolo o mala intención de los contratantes.

Aunque no hay dudas respecto a que la pandemia desatada por el coronavirus SARS-CoV-2 emerge como un verdadero caso de fuerza mayor, la norma venezolana establece que “deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días”. Sobre esta particular solicitud que impone la norma, aunque se hace necesario

cumplirla para lograr la autorización de la autoridad administrativa, ésta no exigirá pruebas, pues el hecho se hace palpable y notorio, sin embargo, si deberá verificar la actividad afectada, en caso que esté dentro de la regla general de suspensión o el argumento de suspensión para el supuesto que a pesar de estar dentro de las actividades exceptuadas de la aplicación subjetiva del Decreto, amerite la suspensión de áreas no esenciales, personas vulnerables o cualquier otro hecho que requiera la interrupción.

Adicional a lo señalado, debe establecer el órgano administrativo el lapso por el cual se interrumpirá la relación de trabajo, que en el caso del SARS-CoV-2 por ser un caso que supera la previsibilidad normativa, pudiese ser mayor al tope máximo de sesenta días dispuesto en la Ley.

¿Qué sucede si el patrono ha contratado a uno o más trabajadores por tiempo determinado? Los contratos por tiempo determinado son una figura excepcional de la relación laboral, ya que para que sean verdaderamente válidos deben estar fundamentados en cualquiera de los supuestos indicados en el artículo 64 DLOTTT, a saber: Cuando lo exija la naturaleza del servicio (por ejemplo, etapas de zafra, entre otros); cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador (vacaciones, reposos, etc.); cuando se trate de trabajadores de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio del República Bolivariana de Venezuela; y cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador u

otro. Será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las antes señaladas.

Adicionalmente, se caracterizan porque tienen una fecha de inicio y de terminación. Tenemos el ejemplo de una trabajadora que fue contratada por seis (6) meses para sustituir temporalmente a otra trabajadora, la cual se encuentra de descanso pre y post natal. Cuando el contrato tenía una vigencia de tres (3) meses se dicta el Decreto de Estado de Alarma suspendiendo las actividades por treinta (30) días prorrogables. Una vez cesada la suspensión de la relación laboral la trabajadora contratada a tiempo determinado deberá reincorporarse y continuar prestando servicio por el tiempo que reste para la culminación del contrato.

Siguiendo con el ejemplo anterior, si durante la vigencia del Decreto de Alarma se cumple el plazo pactado para la culminación del contrato a tiempo determinado, es decir, se cumplen los seis (6) meses pactados, terminará la vinculación que unía al patrono y a la trabajadora y la causa será voluntad común de las partes, de conformidad con lo previsto en el artículo 76 DLOTTT.

Ahora bien, los contratos celebrados a tiempo determinado para la elaboración de un proyecto especial (por ejemplo, transcripción de datos), éste se suspenderá por el Decreto de Alarma y continuará posteriormente hasta cumplir con los compromisos adquiridos. En este caso, si se había previsto un plazo de tres (3) meses inicialmente, deberá realizarse un *addendum* prorrogando el lapso indicado.

¿Se celebró un contrato para una obra determinada, en qué lo afecta la suspensión de la relación laboral? Este tipo de contratos, especialmente en el área de la construcción, se pactan por etapas y sólo culminan cuando éstas se terminan. La suspensión afecta por un tiempo la ejecución de la obra, pero sólo se dará por finalizada la relación laboral cuando efectivamente culmine la etapa para la cual fue pactado.

Por último, en el supuesto que la fecha de finalización del contrato de trabajo a tiempo determinado, llegue a coincidir con el tiempo de la “cuarentena social” o la cuarenta regulada en los artículos 23 y 24 del Decreto, se debería entender que finaliza el contrato de trabajo, sin que se pueda considerar que se extiende el mismo, por el número de días en los que no fue posible prestar servicios como consecuencia del SARS-CoV-2 (Guilarte-Lamuño, 2020).

3.3 La inamovilidad laboral y la crisis de trabajadores y empresas

La inamovilidad laboral no representa una novedad en el mercado de trabajo venezolano, ya que el Ejecutivo Nacional ha impuesto mediante sucesivos decretos desde el año 2002, la prohibición a los empleadores de despedir, trasladar o desmejorar a sus trabajadores sin una previa autorización de los Inspectores del Trabajo, lo que ha implicado un gran obstáculo para el desarrollo de las empresas en el país.

Con ocasión de la emergencia médica sanitaria global en virtud de la pandemia, hasta los pronósticos más conservadores se han visto opacados debido a la complicada afectación del mercado laboral expresada en un aumento de las tasas de desempleo a nivel mundial, así lo reconoce inclusive la OIT. A fin de proteger el derecho del trabajador venezolano en estos tiempos de pandemia, la inamovilidad laboral fue ratificada el pasado 31 de diciembre de 2020, mediante el Decreto N° 4.414 que establece la inamovilidad laboral de los trabajadores del sector público y privado, por un lapso de dos (2) años contados a partir de la entrada en vigor del Decreto con la finalidad de proteger el derecho al trabajo.

Con respecto a la inamovilidad laboral como medida extraordinaria de protección con ocasión de la pandemia por el SARS-CoV-2, se debe precisar lo siguiente: El 28/12/2018 fue extendida la inamovilidad laboral para trabajadores públicos y privados en todo el territorio nacional por un lapso de dos años, ello significó que el régimen de inamovilidad estaría vigente hasta el 28/12/2020. Dentro del marco de dicho decreto el Ejecutivo Nacional anunció la cuarentena social colectiva obligatoria en todo el territorio nacional desde el 17/03/2020 que implicó la suspensión de actividades laborales con las excepciones establecidas en el mismo decreto. Y el 23/03/2020 fue decretada como medida social complementaria para atender la emergencia sanitaria del coronavirus, la ratificación de la inamovilidad laboral para trabajadores públicos y privados en todo el territorio nacional hasta el 31/12/2020.

Sin embargo, la medida lejos de amparar a los empleados, acelera aún más el quiebre y cierre de las industrias del país. Especialmente, durante el confinamiento, sin una falta justificada en el artículo 79 del DLOTTT, el proceso resulta complejo.

La cuarentena social fue decretada por el ejecutivo nacional como medida para evitar la propagación del SARS-CoV-2, no obstante, con ella se agravó aún más la ya paralizada económica del país. Tras siete meses del decreto del Estado de Alarma, el 69% del sector industrial reportó la caída de sus ventas. Y solo 21% de las empresas optaron por la reducción del personal para mantener el equilibrio económico durante la emergencia nacional. En este sentido, la mayoría de las empresas se ven obligadas a recurrir a sus ahorros para pagar los sueldos a sus empleados y así evitar la clausura.

Ante este panorama, queda de cada país evaluar constantemente las políticas de subsidio, austeridad, promoción o protección del empleo según sus condiciones y niveles de afectación económica derivados de la propagación del coronavirus SARS-CoV-2, ya que, hasta el momento no existe una línea de acción coordinada para hacer frente a la crisis y particularmente en el ámbito latinoamericano luce remota la posibilidad de una coordinación regional.

La declaratoria del Estado de Alarma y el mandato de cuarentena social colectiva conllevó de pleno derecho una suspensión de las relaciones de trabajo, lo que significa que conforme a los artículos 78 y 79 del DLOTTT “el trabajador no está obligado a prestar el servicio ni

el patrono a pagar el salario” salvo determinadas excepciones, en ese sentido, la suspensión trae aparejado un efecto adicional que no es otro que la prohibición de despedir, trasladar ni desmejorar a los trabajadores afectados sin una previa autorización del Inspector del Trabajo o lo que es lo mismo, una inamovilidad laboral especial mientras dure la suspensión (Jaime, 2020)

De una forma técnica la sola declaratoria de suspensión de actividades laborales con ocasión de la cuarentena social colectiva y sus prórrogas confirió a los trabajadores la inamovilidad mientras se mantenga vigente la emergencia médica sanitaria por SARS-CoV-2 y hasta tanto no sea suspendida la cuarentena o sea ordenada la reanudación de las actividades laborales. Sin embargo, al haberse dictado un decreto de ratificación del régimen de inamovilidad, la prohibición de despidos, traslados y desmejoras tiene una fecha de aparente caducidad, sin perjuicio que como ha ocurrido en las últimas décadas se decrete una nueva extensión de la inamovilidad laboral.

Los retos que implica el SARS-CoV-2 para la economía mundial colocan de manifiesto los riesgos que sobre el mercado laboral se ciernen, particularmente, ante los pronósticos de elevación del desempleo. La inamovilidad laboral abre el debate y una pandemia que no da tregua, un decreto ineficaz y perjudicial en una crisis que no cesa. Como parte de una doctrina política que pretende promover la igualdad de condiciones entre el empleado y el empresario, la inamovilidad laboral fue decretada en el 2002 por el ex presidente

Hugo Chávez, desde ese momento la ineficacia de esta forma jurídica ha sido evidente con el cierre masivo de empresas privadas, los efectos negativos sobre la competencia y meritocracia de los empleados y el despido de trabajadores en los últimos años. Por lo que las lesiones en la economía venezolana durante el confinamiento obligatorio ya son tangibles (De Pablos, 2020).

La confirmación de la inamovilidad laboral durante la emergencia del SARS-CoV-2, supone que: 1) Los trabajadores amparados por la inamovilidad no podrán ser despedidos, desmejorados o trasladados sin justa causa calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción; 2) En caso que el trabajador protegido sea despedido o desmejorado sin justa causa o trasladado sin su consentimiento, éste podrá denunciar el hecho dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, ante el Inspector del Trabajo y solicitar su reenganche y pago de salarios caídos, así como los demás beneficios dejados de percibir; 3) Al patrono que obstaculice o desacate la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, se le impondrán las medidas y sanciones previstas en el DLOTTT; y 4) Los Tribunales de Trabajo no darán curso a las demandas de nulidad hasta tanto el patrono no cumpla con la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida.

En consecuencia, puede afirmarse que, la medida de “protección” de inamovilidad en Venezuela como ya se expresó no ha significado una innovación como respuesta al coro-

navirus sino la prolongación de una política pública de vieja data que ha entorpecido el sano desenvolvimiento de las relaciones laborales.

3.4 Los efectos patrimoniales, salario y beneficio de alimentación

Cuando el ejecutivo nacional suspendió las actividades laborales en toda Venezuela, debido a la pandemia, en un principio no estableció, ni dijo nada en relación al pago del salario durante la cuarentena social por SARS-CoV-2, pero posteriormente se señaló que éste pagaría el salario de los trabajadores de la Pequeña y Mediana Empresa (PYMES).

Surgió entonces la pregunta: **¿Cuánto será el monto del salario durante la cuarentena por coronavirus SARS-CoV-2?** Al momento no estaba claro como la administración pública haría este pago, pero se especuló que existían dos opciones: 1) Hacer el pago del salario con base a la cantidad que la empresa hubiere declarado al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) como salario del trabajador; y 2) También podría pagar el salario mínimo que para esa fecha era de sólo Doscientos Cincuenta Mil Bolívares (Bs. 250.000,00).

En cuanto al beneficio de alimentación se debe prestar atención a la consecuencia patrimonial incorporada para los casos de suspensión del contrato laboral, contemplado en el artículo 8 del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Cestaticket Socialista para los Trabajadores y

las Trabajadoras **¿Quién pagará el beneficio de alimentación o cestaticket durante la cuarentena por coronavirus SARS-CoV-2?** De acuerdo con el DLOTTT, la suspensión de la relación de trabajo no conlleva que el empleador deje de cumplir con su obligación de alimentación de los trabajadores. Adicionalmente el Decreto del Cestaticket Socialista establece que en los casos en que el trabajador se vea imposibilitado de cumplir con la jornada laboral como consecuencia de un hecho de la naturaleza, catástrofe o emergencia (entre otros), tiene el derecho a seguir percibiendo este beneficio.

El artículo 8 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, dispone que:

(...) Este descuento no será aplicable si la ausencia del trabajador resulta de causas imputables a la voluntad de la entidad de trabajo, o como consecuencia de una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afecten directa y personalmente al trabajador o trabajadora, pero no a la entidad de trabajo, impidiéndole cumplir con la prestación del servicio, así como en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad (...).

Este mismo decreto señala que el descuento del Cestaticket por inasistencia, solo procederá en los casos que el trabajador incumpla con su jornada de trabajo por motivos que le sean imputables. La entidad de

trabajo podrá descontar, por cada jornada incumplida, la porción del beneficio de alimentación que correspondiere.

Pero asimismo destaca la norma, para los descuentos al trabajador del beneficio alimentario se exceptúan los casos de fuerza mayor cuando sólo afectan al trabajador y no al empleador. Sin embargo, debe quedar muy claro que esta pandemia ocasionada por el SARS-CoV-2, afecta a ambas partes de la relación laboral (trabajador-patrono), por lo tanto, la no prestación del servicio, debida a la pandemia, vale decir, no es un hecho derivado de la naturaleza ni imputable al patrono, hace que éste último “no esté obligado” a pagar el cestaticket socialista, aunque los patronos pudiesen flexibilizar tal exoneración.

Por último, **¿Cómo se realizan los descuentos al trabajador por IVSS, FAOV y LRPE, mientras el gobierno pague el salario directamente al trabajador?** Pareciera que el pago debe asumirlo la empresa con base al artículo 73 del DLOTTT, que señala: “...El patrono o patrona deberá continuar cumpliendo con las obligaciones relativas a: ... b) Las cotizaciones establecidas por el sistema de seguridad social...”

3.5 El derecho a vacaciones durante la cuarentena

En virtud de esta suspensión de actividades laborales producto del Decreto de Estado de Alarma por la pandemia de la SARS-CoV-2, un gran número de trabajadores dependientes en el país se han visto

afectados, bien sea por la suspensión del pago de su salario, en aquellos casos en donde el patrono alegue que el Estado de Alarma es una causa de fuerza mayor para suspender la relación laboral, de conformidad con el literal i) del artículo 72 del DLOTTT, así como también por la suspensión del pago y disfrute de las vacaciones (Blanco-Sandoval, 2020).

El beneficio de vacaciones y el pago del bono vacacional, se encuentra reflejado en el DLOTTT, en el artículo 190, mientras que el de bono vacacional se establece en el artículo 192 de dicho decreto ley.

Este Estado de Alarma ha afectado el pago y disfrute de este beneficio, al cual tienen derecho los trabajadores una vez al año. En virtud de lo antes expuesto, han surgido muchas interrogantes, las cuales responderemos a continuación:

¿Pueden solicitarse vacaciones durante este período de cuarentena? ¿Puede el patrono imponer el disfrute de las vacaciones a sus trabajadores durante la cuarentena o confinamiento social? Durante la pandemia del SARS-CoV-2, gran parte de los gobiernos del mundo han permitido que las empresas puedan otorgar o incluso anticipar vacaciones. En Venezuela no ha habido un pronunciamiento oficial que expresamente lo permita o lo prohíba, por lo que una de las principales preocupaciones de los departamentos de talento humano durante el Estado de Alarma, es si **¿es posible y es procedente la solicitud de vacaciones por el trabajador?** La respuesta genera un gran “depende” (Castro, 2020). La posición más conservadora sostiene que durante la pandemia por el SARS-

CoV-2 las vacaciones se encuentran suspendidas, especialmente para los trabajadores que mantienen sus relaciones de trabajo suspendidas en razón de que sus servicios no pueden ser prestados de forma remota, no son esenciales o su continuación no ha sido autorizada por el gobierno con base en el plan de flexibilización.

Esto se debe a que el DLOTTT contempla en su artículo 190 que las empresas deben asegurar no sólo el derecho a unas vacaciones remuneradas, sino también a un goce efectivo de las mismas. Es decir, no bastaría con pagar los días de vacaciones y el bono vacacional, sino que se requiere que exista descanso prolongado que permita el saneamiento con la satisfacción física y mental de las cargas laborales y el aprovechamiento de este tiempo a disposición del trabajador, sea para que se destine al compartir familiar o al esparcimiento personal.

El Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social Trabajo y las Inspectorías del Trabajo, a diferencia de otros países, mantienen esta posición en la actual coyuntura y afirman mediante resoluciones o comunicados internos que el Estado de Alarma no constituye días de descanso, de vacaciones o festivos, sino una medida de salud pública; y que, durante el confinamiento, no es posible que los trabajadores puedan hacer uso de su derecho a las vacaciones.

Esta situación pudiera diferir para los trabajadores que no están suspendidos y que continúan prestando servicios durante el Estado de Alarma y en cuyo caso sería posible otorgar las vacaciones siempre que se documente que han sido solicitadas

por los trabajadores y justificado en el hecho de que conjugar la pandemia con las cargas laborales cotidianas puede tener un perjuicio en su salud y por lo tanto, un tiempo reparador y sin responsabilidades sería importante para mitigar este efecto, aun cuando exista una restricción a la libre circulación que limite los espacios para el descanso o el esparcimiento.

Sin embargo, tomando en cuenta la posición de las autoridades laborales, en cualquier caso que se otorguen o anticipen las vacaciones existiría el riesgo de que se considere que no hubo un descanso efectivo durante los periodos de vacaciones que coincidieron con el Estado de Alarma y que se ordene otorgar y pagar nuevamente las vacaciones, sobre la base del salario devengado en el mes anterior a la oportunidad del disfrute o, en caso de finalización de la relación de trabajo, se ordene considerar estas vacaciones como no disfrutadas y pagarlas nuevamente sobre la base del salario devengado a la fecha de terminación (Blanco-Sandoval, 2020).

En el caso de un trabajador que se encontraba disfrutando de sus vacaciones al momento que se inició la cuarentena social **¿Las podrá seguir disfrutando o quedan suspendidas?** En el supuesto de que un trabajador ya hubiese estado disfrutando de su periodo vacacional al momento en el que fue decretado el Estado de Excepción de Alarma producto del SARS-CoV-2 he iniciara la cuarentena social, las mismas quedan suspendidas, debido a que fueron interrumpidas por un hecho no imputable al trabajador, se reactivarán las vacaciones al cesar

esas circunstancias que originaron la interrupción de las mismas.

¿Tiene derecho el trabajador a reclamar vacaciones si estas coincidieron con el Estado de Alarma?

El trabajador puede solicitar la anulación de una solicitud de vacaciones porque coincidieron con el confinamiento general del estado de alarma y sustituirlas por otro periodo vacacional. En efecto, si el trabajador no puede salir de su casa por confinamiento forzado no serán vacaciones, no se corresponderá ese periodo con un legítimo y constitucional derecho al descanso anual que todo trabajador ha de tener.

Ya que las vacaciones en estado de alarma son comparables a una incapacidad temporal, cuando un trabajador cae en situación de incapacidad temporal antes o durante el disfrute de las vacaciones, conserva el derecho a disfrutar sus vacaciones en un periodo ulterior, por lo que parece razonable y lógico que, si se ve afectado por una causa de fuerza mayor como los es la situación generada por el coronavirus SARS-CoV-2 que condicione de modo directo sus vacaciones, conserve su derecho a disfrutarlas. Obviamente todo disfrute de vacaciones conlleva la posibilidad de que el trabajador pueda descansar de la prestación anual de servicios para un tercero, esto es, que pueda desplazarse, salir de su domicilio, tener su ocio particular, visitar familiares, hacer deporte, entre otros (Castro, 2020).

Si el trabajador no solicita sus vacaciones este año **¿Pierde el derecho a disfrutarlas?** Según el artículo 190 del DLOTTT el trabajador tiene derecho cuando cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un pa-

trono o una patrona, a disfrutar de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Las vacaciones que se interrumpen por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora, se reactivarán al cesar esas circunstancias.

Así mismo el artículo 195 del Decreto Ley in comento establece con respecto a las vacaciones no disfrutadas que, cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador o la trabajadora haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono deberá pagarle la remuneración correspondiente calculada al salario normal devengado a la fecha de la terminación de la relación laboral.

¿Se puede de común acuerdo con los trabajadores, aprovechar el lapso de suspensión de la relación laboral para que disfruten de las vacaciones que tienen vencidas o bien anticiparles las que están por vencerse? Se ratifica lo anteriormente expuesto, las vacaciones son por días hábiles y las empresas no están exceptuadas por el Decreto de Estado de Alarma o por el Reglamento Parcial del DLOTTT sobre el Tiempo de Trabajo, por lo que no pueden bajo ningún concepto disfrutarse.

La excepción aplicaría para aquellas empresas que actualmente deben prestar servicio por la contingencia y el patrono y el trabajador acuerden el disfrute de las vacaciones. Recordemos que para las entidades exceptuadas en el Decreto de Estado de Alarma o por el Reglamento Parcial del DLOTTT sobre el Tiempo de Trabajo, los días son hábiles.

Si un trabajador se encuentra en

la modalidad de teletrabajo **¿Se le pueden denegar las vacaciones? ¿Es esto legal?** El teletrabajo únicamente implica que los servicios los va a prestar el trabajador en su domicilio y no en el lugar habitual de su centro de trabajo, por lo tanto, se sigue teniendo los mismos derechos y obligaciones que cuando se acude al centro de trabajo. Por ello, el disfrute de las vacaciones debe pactarse entre el empresario y el trabajador y el teletrabajo no puede servir de justificación a la empresa para denegar las vacaciones a los empleados.

En el caso de que un trabajador se encuentre de reposo médico producto de la infección por el SARS-CoV-2. **¿Durante este tiempo se pueden acumular días de vacaciones o se pierde el derecho a disfrutar todas las vacaciones?** En primer lugar, se tiene que tener en cuenta que el reposo médico relacionado con la infección por SARS-COVID-19 tiene una consideración excepcional, como una postura equiparada a una enfermedad ocupacional del periodo de aislamiento o por el contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus. Y, en segundo lugar, es cierto que muchas empresas y empleados se preguntan habitualmente si por el hecho de estar de reposo médico se pierde el derecho a disfrutar todas las vacaciones. Sin embargo, no se pierde este derecho por haber estado de reposo médico por incapacidad temporal, esté relacionada o no con el SARS-CoV-2, lo que se traduce en que si el trabajador está de reposo médico o en situación de incapacidad temporal seguirá acumulando días de vacaciones.

Finalmente, otra situación a considerar es que durante las vacaciones,

el trabajador se haya contagiado de SARS-CoV-2 **¿Se puede pedir reposo médico o el certificado de incapacidad temporal durante los días de vacaciones?** Si un trabajador da positivo por SARS-CoV-2 durante sus vacaciones o en el lugar en el que se encuentra se establece un confinamiento social obligatorio impuesto por las autoridades sanitarias, inmediatamente se interrumpe dicho periodo vacacional, dando lugar a una situación de Incapacidad Laboral Temporal (baja laboral o reposo médico). Esto por si solo lo explica la propia seguridad social. Estos periodos se considerarán como incapacidad temporal por enfermedad común, con independencia de su tratamiento de cara a la prestación económica como asimilación excepcional a la contingencia de enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, por lo que podrá disfrutarlas de nuevo una vez que finalice su incapacidad temporal o reposo médico y este se encuentre plenamente recuperado. Para ello, será necesario enviar el certificado de incapacidad temporal correspondiente a la empresa, lo que conlleva, a que únicamente se computen como vacaciones los días que haya disfrutado hasta el día que se reconoce el certificado de incapacidad temporal.

Conclusiones

Finalmente, debemos concluir que el impacto de la pandemia del nuevo Coronavirus SARS-CoV-2, ha acelerado muchas cosas, y buena parte de ellas en el entorno laboral, situación que es inédita en el Derecho

del Trabajo Internacional, así como en el venezolano. El Coronavirus SARS-CoV-2 le ha impregnado buenas dosis de incertidumbre al mundo laboral, pero también algunas oportunidades.

Sin duda, las medidas adoptadas por el ejecutivo nacional venezolano como lo es la declaratoria del Estado de Alarma como acto jurídico formal, estuvo debidamente motivado, publicado oficialmente y divulgado adecuadamente, pero la extensión del Estado de Alarma por treinta días en más de cinco ocasiones, está asfixiando el aparato productivo y a su vez a su fuerza laboral, cuando en vez de ser tiempo de aflojar es más bien tiempo de apretar, esto es en referencia al endurecimiento de la cuarentena social, con cada extensión, sin precisar ni justificar las razones que sirvan para sostener la mencionada constitucionalidad de dicho acto gubernamental por lo que el mantenimiento indefinido del estado de alarma en Venezuela, que excede de más de ciento veinte (120) días, al mismo tiempo de saltarse la aprobación parlamentaria, compromete gravemente el respeto absoluto a los derechos humanos y al Estado de Derecho.

La extensión de la vigencia del estado de alarma decretado desde el pasado mes de marzo de 2020, no responde plenamente a la letra y al espíritu de la Constitución vigente, y mucho menos es garante del respeto de las libertades ciudadanas, sobre todo cuando se usa como pretexto o excusa para vulnerarlas.

En todo caso, haciendo abstracción de la situación antes narrada, se considera pertinente indicar que la relación de trabajo se ve seriamente

afectada por la extensión del Decreto de Estado de Alarma, generando desde nuevas oportunidades como el teletrabajo, pero también dando pie a grandes incertidumbres en el ámbito laboral venezolano, pues es así como, dentro de estas medidas urgentes, efectivas y necesarias, se dictaron restricciones que afectan el derecho al trabajo de sus ciudadanos.

Por último, las extravagantes y acomodaticias sentencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia han tornado nugatorias en la práctica todas estas garantías, en detrimento de los derechos humanos al legitimarse un gobierno de excepción indefinido.

Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial Núm. 5.453. Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica Sobre Estados de Excepción". Gaceta Oficial Núm. 37.261. Caracas, 15 de agosto de 2001.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo". Gaceta Oficial Núm. 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.

AZUAJE GÓMEZ, Luis Augusto (2020). "Impacto del COVID-19 en el Derecho del Trabajo venezolano". Disponible en: [https://www.derysoc.com/impacto-del-covid-19-en-el-derecho-del-trabajo-](https://www.derysoc.com/impacto-del-covid-19-en-el-derecho-del-trabajo-venezolano/)

venezolano/. Fecha de consulta: 31/10/2020.

BLANCO-SANDOVAL, Simón Jurado (2020). "El derecho a mis vacaciones durante la cuarentena". Disponible en: <https://eldiario.com/2020/04/20/el-derecho-a-mis-vacaciones-durante-la-cuarentena/>. Fecha de consulta: 20/10/2020.

BREWER-CARIÁS, Allan R. (2020). "El decreto del estado de alarma con ocasión de la pandemia del coronavirus: inconstitucional, mal concebido, mal redactado y bien inefectivo". Disponible en: <http://allanbrewercarias.com/wp-content/uploads/2020/04/Brewer.-El-estado-de-alarma-con-ocasi%C3%B3n-de-la-pandemia-del-Coronavirus.-14-4-2020.pdf>. Fecha de consulta: 23/09/2020.

CASAL H., Jesús María (2019). **Apuntes para una historia del Derecho Constitucional de Venezuela**, Caracas. CIDEP y Editorial Jurídica Venezolana.

CASTRO, Juan David (2020). "Vacaciones, un derecho afectado por la pandemia". Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/vacaciones-un-derecho-afectado-por-la-pandemia-543021>. Fecha de consulta: 21/10/2020.

DE PABLOS, Omarela (2020). "Inamovilidad laboral en época de pandemia: la crisis de trabajadores y empresas". Disponible en: <https://www.venpais.org/matiz/inamovilidad-laboral-en-epoca-de-pandemia-la-crisis-de-trabajadores-y-empresas/>. Fecha de consulta: 21/10/2020.

DE LA CUEVA, Mario (2005). **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, D.F. Editorial Porrúa.

FIX-ZAMUDIO, Héctor (2004). “Los estados de excepción y la defensa de la Constitución”. En: **Boletín Mexicano de Derecho Comparado**. Volumen 37, Núm. 111. Pp. 801-860. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332004000300002&lng=es&tlng=es. Fecha de consulta: 30/09/2020.

GARCÍA VARA, Juan (2013). “La antigüedad en la suspensión de la relación de trabajo”. En: **Jornadas LOTTT, Evaluación del primer año de vigencia**. Caracas. Editorial UCAB.

GUILARTE LAMUÑO, Reinaldo Jesús (2020). “Las Relaciones Laborales y el Covid-19”. Disponible en: <https://www.derysoc.com/las-relaciones-laborales-y-el-covid-19/>. Fecha de consulta: 30/10/2020.

JAIME, Daniel (2020). “Venezuela: Ratifican Inamovilidad Laboral durante la emergencia del COVID-19”. Disponible en: <https://www.jdsupra.com/legalnews/venezuela-ratifican-inamovilidad-44411/>. Fecha de consulta: 31/10/2020.

LAMONICA, Martin (2020). “Cinco cambios en las relaciones laborales provocados por el Coronavirus”. Disponible en: <https://theconversation.com/cinco-cambios-en-las-relaciones-laborales-provocados-por-el-coronavirus-142023/>. Fecha de consulta: 28/10/2020.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO. INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES. “Providencia Administrativa N° CJ-060-2020, con el propósito de establecer los criterios para la Certificación y Acreditación de Programas de Bioseguridad para la Prevención y Control del Riesgo Biológico

por exposición al virus SARS-COV2 (COVID19), en la entidades de trabajo públicas, privadas y mixtas en el Territorio Nacional”. Resolución N° 3.587. Gaceta Oficial N° 41.446. Caracas, 01 de julio de 2020.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA SALUD. “Resolución N° 090”. Gaceta Oficial N° 450.447, Extraordinario. Caracas, 01 de junio de 2020.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2019). Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>. Fecha de consulta: 31/10/2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1982). “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (C158)”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf. Fecha de consulta: 31/10/2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020a). “Las normas de la OIT y el COVID 19 (Coronavirus)”. Disponible en: <http://www.ilo.org>. Fecha de consulta: 28/10/2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020b). **Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo**. Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_749470/lang-es/index.htm. Fecha de consulta: 2/08/2020.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”.

Gaceta Oficial Núm. 6.076, Extraordinario. Caracas, 07 de mayo de 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras”. Gaceta Oficial Núm. 40.773. Caracas, 23 de octubre de 2015.

RÍOS ÁLVAREZ, Lautaro (2002). “Los estados de excepción constitucional en Chile”. En: **Ius et Praxis**. Volumen 8, No. 1. Pp. 251-282. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122002000100014>. Fecha de consulta: 31/10/2020.

SIRA SANTANA, Gabriel (2020). “El Estado de Alarma en el Derecho venezolano, a propósito del COVID-19”. Disponible en: <https://www.derysoc.com/el-estado-de-alarma-en-el-derecho-venezolano-a-proposito-del-covid-19/>. Fecha de consulta: 31/10/2020.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia N° 115 del 17 de febrero de 2004 (caso Publicidad Vepaco). Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/casos-en-linea>. Fecha de consulta: 10/10/2020.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



GACETA
LABORAL

Vol.27 N°1

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada
en abril de 2021, por el **Fondo Editorial Serbiluz,**
Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
www.produccioncientificaluz.org