

A PROPÓSITO DEL COVID-19, EL ESTADO DE ALARMA ANUNCIADO POR EL EJECUTIVO NACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Ante la detección en Venezuela de algunos casos de pacientes afectados por COVID-19, el Presidente de la República Bolivariana de Venezuela anunció, el 14 de marzo de 2020, la emisión de un Decreto declarando el **ESTADO DE ALARMA**, como uno de los estados de excepción regulados tanto en la CONSTITUCIÓN (artículo 338) como en la LEY ORGÁNICA DE ESTADOS DE EXCEPCIÓN (LOEE) que, entendemos, tendría su fundamento en una calamidad pública que pone en peligro serio la seguridad de los ciudadanos.¹

Derivado de tal anuncio, el Ejecutivo nacional y varias entidades estatales que han emitido Decretos mediante los cuales se suman a ese Estado de Alarma, han dictado algunas medidas, cuestionables desde el punto de vista constitucional, pero que entendemos han venido siendo acatadas por la población en general.

Entre varias de dichas medidas podemos enumerar, quizás las más importantes: (i) la suspensión de actividades escolares, para propender a impartirlas en forma no presencial por parte de los alumnos y profesores y (ii) la suspensión de actividades laborales de locales y establecimientos comerciales que atiendan al público.

Coincidentemente se han exceptuado de dichas suspensiones las actividades relacionadas con cadenas de distribución de alimentos, servicios sanitarios y de salud, servicios de seguridad nacional y servicios de transporte.

Ante tal situación, quisiéramos enfocarnos en este Informe a la suspensión de las actividades laborales para aquellas entidades laborales a quienes aplicaría el anuncio del Ejecutivo y los Decretos de los estados y sus eventuales consecuencias jurídicas en la esfera de la relación de trabajo entre patrono y trabajador.

1.- **¿GENERA LA SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES ANUNCIADA POR EL EJECUTIVO NACIONAL EN FORMA CONSECUCIONAL LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO?**

¹ Para la fecha en que redactamos este informe GHM no ha sido publicado el mencionado Decreto por parte del Presidente de la República en Gaceta Oficial.

La primera interrogante que surgiría de la suspensión de las actividades laborales de todo tipo, salvo las exceptuadas, es si ello conllevaría también a la suspensión de las relaciones de trabajo.

No está de más recordar que el artículo 72 del Decreto con Fuerza y Rango de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo sucesivo y para mayor facilidad "LOTTT"), prevé la figura de la suspensión de la relación de trabajo.

La suspensión de la relación de trabajo implica necesariamente, en los casos y situaciones previstas en el artículo 72 *eiusdem*, el cese temporal de las obligaciones principales de la relación laboral, vale decir, en el caso del trabajador, la cesación en la prestación del servicio y en la esfera del patrono la cesión de la obligación de pagar el salario.²

Entre una de dichas situaciones que provoca la suspensión de la relación de trabajo es ineludible invocar la prevista en el literal i) de la norma antes indicada, esto es, "*Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, la cual no podrá exceder de sesenta días.*"³

La LOTTT no establece lamentablemente una tipificación del caso fortuito o la fuerza mayor como causal de suspensión de la relación laboral, a cuyo efecto siempre es necesario acudir a las previsiones que al efecto se contrae el Código Civil.

Ese cuerpo normativo establece el caso fortuito o fuerza mayor como una de las causas de exoneración de la responsabilidad civil en materia contractual y extracontractual. En el caso del Derecho del Trabajo, no estaríamos en presencia de un caso de exoneración de responsabilidad contractual (daños y perjuicios), sino más bien de un caso específico en el cual cesan temporalmente las obligaciones principales derivadas del contrato de trabajo, vale decir, de una exoneración del deudor del deber de prestación de la obligación.

² En todo caso y a diferencia de su predecesora, la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, en la LOTTT persisten algunas obligaciones derivadas del contrato de trabajo en casos de suspensión, como las previstas en el artículo 73 *eiusdem*.

³ En sentido similar se establece en el artículo 33 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 345.757 del 28 de abril de 2006 en relación al tiempo que puede perdurar la suspensión de la relación de trabajo por fuerza mayor.

En términos generales, esa previsión del caso fortuito o fuerza mayor se previó en el artículo 1272 del Código Civil según la cual: *“El deudor no está obligado a pagar daños y perjuicios cuando a consecuencia de un caso fortuito o fuerza mayor, ha dejado de dar o de hacer aquello a que estaba obligado o ha ejecutado lo que estaba prohibido.”*⁴

Para la doctrina y la jurisprudencia venezolana el caso fortuito y la fuerza mayor deben considerarse como sinónimos y ellos *“... deben reunir los requisitos de hacer imposible el cumplimiento de la obligación, ser imprevisibles, ser irresistibles y que no exista ningún hecho culposo que haya contribuido a producir el incumplimiento,”*⁵

Es por ello que surge válidamente la interrogante sobre si la suspensión de las actividades laborales, conforme al anuncio dado por el Ejecutivo Nacional y algunas entidades estatales, salvo las exceptuadas, constituiría un caso de fuerza mayor o caso fortuito.

De acuerdo a nuestra opinión si estaríamos en un caso de fuerza mayor o caso fortuito que obligaría a la suspensión de las relaciones laborales de aquellas actividades que deben cesar temporalmente, en tanto que tal suspensión obedece a una circunstancia no previsible e irresistible en los términos del Derecho sustantivo Civil que, conforme a nuestro criterio, serían también aplicables al Derecho de Trabajo.

Con base a lo anterior, es posible concluir que el basamento del anuncio del Ejecutivo Nacional, encuadrado en una situación de caso fortuito o fuerza mayor, puede ser interpretado como una situación que suspende las relaciones de trabajo y, con ello, hacer cesar la obligación de prestar el servicio para el trabajador y de pagar el salario para el caso del patrono.

Lo anterior consideramos resultaría aplicable a todas aquellas entidades de trabajo que forzosamente deben permanecer cerradas en tanto que normal y ordinariamente atienden a público en sus instalaciones.

De ahí que otro tipo de actividades, en las cuales no se atiende al público en las instalaciones de las entidades de trabajo, pero que puedan continuar realizando las

⁴ Esta norma deviene obviamente de su predecesora del artículo 1271 que establece la causa extraña no imputable como exoneración de los daños y perjuicios.

⁵ MADURO LUYANDO/PITTIER SUCRE. *Curso de Obligaciones. Derecho Civil III. Tomo I.* Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 2003, pág. 221.

labores correspondientes e inherentes al contrato de trabajo puedan realizarse por vía del tele trabajo o mediante la utilización de herramientas informáticas, de telefonía, correos electrónicos, entre otras, no resultaría aplicable la suspensión de la relación de trabajo, con los efectos económicos que ella genera en el ámbito de los trabajadores.

2.- **¿REQUIERE EL PATRONO AUTORIZACIÓN DE LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO PARA QUE PROCEDA LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR?**

Una de las innovaciones que tuvo la LOTTT, por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, fue precisamente introducir en el literal i) del artículo 72 *eiusdem*, la autorización de la Inspectoría del Trabajo durante las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de hechos que ameritan la suspensión. Pensamos que dicho nuevo requerimiento introducido en la LOTTT obedecería a evitar que el patrono unilateralmente pudiera declarar la existencia del caso fortuito o fuerza mayor para eludir sus obligaciones principales derivadas del contrato de trabajo.

Anteriormente el patrono podía invocar válidamente la existencia de un caso fortuito o fuerza mayor sin necesidad de intervención o autorización de la Inspectoría del Trabajo competente.

A pesar que la norma *in comento* prevé como requisito la solicitud por parte del patrono y autorización por parte de la Inspectoría, pensamos que ello no sería necesario en el caso que vivimos actualmente con el COVID-19, en tanto que la situación como tal estaría siendo declarada por el propio Ejecutivo Nacional, razón por la cual resultaría inoficioso que el patrono deba requerir de autorización para suspender las relaciones de trabajo.

3.- **¿SUPONEN LAS ACTIVIDADES LABORALES EXCEPTUADAS DE SUSPENSIÓN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EXTRAORDINARIOS?**

La última de las interrogantes que pudieran surgir estaría relacionada a aquellas actividades que, por razón de los anuncios Nacionales o estatales, no están sujetas a interrupción y si, por tal motivo, estarían o no prestando servicios extraordinarios sujetos a los recargos de ley.

Conforme a una sana interpretación de las disposiciones de la LOTTT en materia de excepciones a la suspensión de labores en el trabajo, éstas estarían referidas única y

exclusivamente a actividades que, por las razones anotadas tanto en dicho cuerpo normativo como en el Reglamento Parcial del Decreto Con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, deban prestarse durante días feriados.

En el caso de la suspensión de actividades producto del COVID-19 y aquellas exceptuadas, no estaríamos en presencia de trabajos a ser realizados durante días feriados, razón por la cual estas últimas no estarían gravadas con los recargos de feriados imputables al patrono en dichas circunstancias.

Finalmente y en tanto que no ha sido aún publicado el Decreto anunciado por el Ejecutivo Nacional, dejamos estas impresiones iniciales que pudieran modificarse total o parcialmente conforme a lo que se establezca en el Decreto.

Caracas, 16 de marzo de 2020
Luis Alfredo Hernández M.