

### EDITORIAL

En el presente *Actualidad Jurídica* informamos sobre las implicaciones laborales del Decreto N° 4.230 (en adelante “El Decreto”), de fecha 11 de junio de 2020, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (GORBV) N° 6.542 Extraordinario del 11 de junio de 2020, mediante el cual se proroga por treinta (30) días, el plazo establecido en el Decreto N° 4.198 de fecha 12 de mayo de 2020, mediante el cual se instauró el Estado de Alarma en todo territorio nacional, para atender la emergencia sanitaria relacionada con el coronavirus (COVID-19), publicado en la GORBV N° 6.535 Extraordinario del 12 de mayo de 2020.

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

### AVISO OFICIAL

#### IMPLICACIONES LABORALES DEL DECRETO N° 4.230

- Como nota introductoria, debemos señalar que el Decreto 4.230 constituye el cuarto (4º) acto normativo emanado de la Presidencia de la República donde se instaura y/o extiende -según sea el caso- el Estado de Alarma con ocasión al coronavirus (COVID-19), que se enumeran de seguidas:
  - a) **Decreto N° 4.160** de fecha 13/03/2020, publicado en la GORBV N° 6.519 Extraordinario del 13/03/2020, mediante el cual fue declarado originalmente el Estado de Alarma por espacio de treinta (30) días por la pandemia del COVID-19;
  - b) **Decreto N° 4.186** de fecha 12/04/2020, publicado en la GORBV N° 6.528 Extraordinario del 12/04/2020, mediante el cual se prorrogó por treinta (30) días la declaratoria original de Estado de Alarma;
  - c) **Decreto N° 4.198** de fecha 12/05/2020, publicado en la GORBV N° 6.535 Extraordinario del 12/05/2020, donde se efectúa una “nueva” declaratoria de Estado de Alarma por treinta (30) días y;

d) **Decreto N° 4.230** de fecha 11/06/2020, publicado en la GORBV N° 6.542 Extraordinario del 11/06/2020, que extiende por treinta (30) días la “nueva” declaratoria de Estado de Alarma

- Vista la prórroga prevista en el artículo 1 del Decreto N° 4.230, se mantienen en vigor todas las medidas y prerrogativas especialísimas dispuestas en el Decreto N° 4.198 de fecha 12 de mayo de 2020, entre ellas destacamos:

- El Presidente de la República podrá ordenar la suspensión de actividades en determinadas zonas o áreas geográficas. Dicha suspensión implica además la suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño no sea posible bajo alguna modalidad a distancia que permita al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de residencia.

- Las actividades no susceptibles de ser interrumpidas son:

1. Establecimientos y empresas de producción y distribución de energía eléctrica, telefonía y telecomunicaciones, manejo y disposición de desechos y, en general, de prestación de servicios públicos domiciliarios;
2. Expendios de combustibles y lubricantes;
3. Actividades del sector público y privado prestador de servicios de salud en todo el sistema de salud nacional: hospitales, ambulatorios, centros de atención integral y demás establecimientos que prestan tales servicios;
4. Farmacias de turno y, en su caso, expendios de medicina autorizados;
5. Traslado y custodia de valores;
6. Empresas que expenden medicinas de corta duración e insumos médicos,

dióxido de carbono (hielo seco), oxígeno (gases o líquidos necesarios para el funcionamiento de centros médicos asistenciales);

7. Actividades que conforman la cadena de distribución y disponibilidad de alimentos perecederos y no perecederos a nivel nacional;

8. Actividades vinculadas al Sistema Portuario Nacional;

9. Actividades vinculadas al transporte de agua potable y los químicos necesarios para su potabilización;

10. Empresas de expendio y transporte de gas de uso doméstico y combustibles destinados al aprovisionamiento de estaciones de servicio de transporte terrestre, puertos y aeropuertos y;

11. Actividad de producción, procesamiento, transformación, distribución, y comercialización de alimentos perecederos y no perecederos, emisión de guías únicas de movilización, seguimiento y control de productos agroalimentarios, acondicionados, transformados y terminados, el transporte y suministro de insumos para uso agrícola y de cosechas de rubros agrícolas, y todas aquellas que aseguren el funcionamiento del Sistema Nacional Integral Agroalimentario.

- La Vicepresidencia de la República; puede ordenar la suspensión de otras actividades distintas a las enumeradas arriba, cuando ello se estime necesario para fortalecer las acciones para mitigar el riesgo de contagio del coronavirus.

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

La suspensión de las actividades laborales encuadra -en nuestra opinión-

dentro del supuesto de hecho descrito en el artículo 72, literal i) de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que prevé el caso fortuito o de fuerza mayor como causal de suspensión de la relación laboral.

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

El efecto principal de la suspensión de la relación de trabajo es que durante el tiempo que dure la misma, el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario.

Visto que han transcurrido en más de sesenta (60) días desde la declaratoria inicial del Estado de Alarma por el COVID-19, los trabajadores que hayan estado afectados por la medida de suspensión de la relación de trabajo por fuerza mayor pueden retirarse justificadamente de la entidad de trabajo y extinguir la relación laboral, con fundamento a lo dispuesto en el artículo 33 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006.

Lo expuesto en el párrafo que antecede, sólo puede darse mediante la decisión

libre y espontánea del trabajador de retirarse de la entidad de trabajo. Es menester recordar que el retiro justificado del trabajador tiene los mismos efectos patrimoniales del despido sin justa causa, por lo que, en ese caso, el trabajador sería acreedor al pago de la indemnización prevista en el artículo 92 de la LOTTT.

Tal como lo indicásemos en los números 216, 223 y 230 de *Actualidad Jurídica*, publicados en los meses de marzo, abril y mayo de 2020, dentro de las circunstancias de hecho que estamos atravesando, el Ejecutivo Nacional debió dictar Decreto especial, donde queden claramente definidos los alcances de la medida de suspensión de las actividades laborales y el impacto de dicha medida en las relaciones laborales, dado lo atípico de la situación con la que se está lidiando en la actualidad.

En ese mismo contexto y como nota final, observamos que la “flexibilización” de la cuarentena anunciada por alocución de radio y televisión, iniciada el 1º de junio de 2020 en ciertos sectores y actividades económicas (bajo el esquema de 5 días de trabajo por 10 días de confinamiento, que posteriormente varió a 7 días de trabajo por 7 días de confinamiento), tampoco fue objeto de regulación expresa por parte del Ejecutivo Nacional.

**B. Vigencia:** el Decreto entró en vigor desde el día 11 de junio de 2020, por un lapso de treinta (30) días.

Visite nuestra página en Internet:

[www.ttpn.com.ve](http://www.ttpn.com.ve)