

Las Relaciones Laborales y el Covid-19

Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño

Ha sido profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello

En fecha 13 de marzo de 2020, se dictó el Decreto N° 4160 (“Decreto”) en el que se declaró el estado de alarma con ocasión de la situación sanitaria que se origina con ocasión del Covid-19, acordando en consecuencia que quedaban exceptuadas del Decreto las actividades descritas en el artículo 9 del Decreto.

Sin embargo, a la fecha no existe un acto normativo que acuerde la suspensión de las diferentes actividades económicas que se realizan en el país o que acuerde la denominada “cuarentena social”.

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, por lo que a continuación podrán encontrar algunas ideas sobre los diferentes escenarios que se presentan.

Contrato de trabajo

En el literal i) del artículo 72 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“DLOTTT”) se prevé la fuerza mayor como una causal de suspensión de la relación laboral, previa solicitud de autorización que debe ser presentada por el patrono ante la Inspectoría del Trabajo.

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

En el presente caso, consideramos 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: (i) la dotación de vivienda; (ii) alimentación; (iii) las obligaciones reguladas en la Convención Colectiva para el supuesto de la suspensión de la relación laboral; (iv) imputar el tiempo de la suspensión en la antigüedad, y (v) cotizar a la seguridad social, durante la suspensión de la relación laboral.

En este contexto, se debe tomar en consideración que legislador estableció que la causa de fuerza mayor tiene una duración de 60 días, por lo que en el supuesto que exceda a 60 días, el trabajador podrá renunciar de forma justificada, por lo que el patrono deberá pagar la liquidación con la indemnización regulada 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, 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.

No obstante lo anterior, en la práctica podría ocurrir que un trabajador sea diagnosticado con Covid-19, por lo que en ese supuesto la relación laboral quedaría suspendida con base en lo dispuesto en el literal b) del artículo 72 del DLOTTT, salvo que quede establecido que el Covid-19 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 entendería que el Covid-19 sería una supuesta enfermedad ocupacional, situación que implica que el trabajador deba estar en cuarentena en los términos del artículo 23 del Decreto.

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

También es posible que la empresa tome una serie de medidas para garantizar la seguridad y salud laboral de sus trabajadores, entre las cuales tenemos: (i) otorgar licencia a los trabajadores; (ii) organizar grupos de trabajadores para prestar servicios en guardias; (iii) permiso para cuidar al cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad; (iv) la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo, y (v) modificación temporal de la jornada de trabajo.

Para el supuesto 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, siendo que ello constituye una causa de suspensión de la relación laboral según el literal g) del artículo 72 del DLOTTT.

Ahora bien, en el supuesto que el familiar que va a cuidar el trabajador sea un paciente afectado por el Covid-19, 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.

Por otra parte, como consecuencia de la situación económica que se vive en Venezuela, consideramos que es necesario evaluar el flujo de caja del patrono, para poder tomar decisiones sobre la posibilidad de mantener el pago de una ayuda por crisis 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.

En otro orden de ideas, una situación particular se presenta con los trabajadores que estaban disfrutando de sus vacaciones, por lo que se podría considerar que el Covid-19 origina la interrupción de las vacaciones según el artículo 190 del DLOTTT, por lo que los trabajadores tendrán derecho a continuar con sus vacaciones en el momento que finalice la circunstancia que originó la interrupción de las mismas.

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 cuarentena 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 Covid-19.

Seguridad y salud laboral

El patrono deberá cumplir con todas las medidas que sean necesarias e indispensables para garantizar la seguridad y salud laboral a los trabajadores con ocasión del Covid-19.

Sin embargo, en el país existe una realidad que no debe escapar a las partes de la relación laboral, que podrían limitar que el patrono pueda cumplir con parte de las medidas que se deben tomar con ocasión del Covid-19, por lo que será importante que se pueda establecer un plan de acción en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el supuesto que se presente alguna situación que limite las posibilidades que el patrono cumpla con las medidas a ser tomadas con ocasión del Covid-19.

También se deberá desarrollar una campaña de prevención sobre el Covid-19, para que los trabajadores cuenten con la información necesaria sobre las diferentes acciones, medidas y riesgos, así como se deberá llegar un registro de la entrega de los equipos de protección e higiénicos.

Sobre considerar el Covid-19 como una enfermedad ocupacional, sería necesario determinar si el trabajador adquirió la enfermedad con ocasión del trabajo, situación que puede ser difícil, por lo que creemos que la acción que sea ejercida por el trabajador afectado para obtener el pago de la indemnización por enfermedad ocupacional, podría ser declarada sin lugar por un Tribunal, porque se trataría de una enfermedad que fuera declarada por la Organización Mundial de la Salud como una pandemia.

Nuevas tecnologías

La revolución 4.0 es una realidad que impacta directamente en las relaciones laborales, pero en nuestro país tiene un alcance limitado, como consecuencia de la crisis económica, que no permite que las empresas puedan desarrollar todos los proyectos que son necesarios para mejorar la producción, distribución y comercialización de los productos, por medio de la inversión en tecnología e inteligencia artificial.

Del mismo modo, la electricidad y el internet que son necesarios para prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, representan un reto diario para los venezolanos, por lo que a pesar de ser una excelente alternativa para mantener la actividad de diferentes empresas, se deben tomar en consideración lo anterior, para que realmente exista una prestación efectiva de los servicios.

Sin embargo, creemos que las empresas deben desarrollar un plan de inversión en tecnología, para que las relaciones laborales puedan evolucionar, siendo necesaria la capacitación de los trabajadores para afrontar los retos que se originan del impacto de la tecnología en las relaciones laborales.

Conclusiones

1. Que el Covid-19 debe ser considerado como una causa de fuerza mayor, por aplicación del literal i) del artículo 72 del DLOTTT, para las empresas que no están exceptuadas de la aplicación del Decreto, siendo que el Decreto es el reconocimiento de la existencia de una causa de fuerza mayor.
2. Que la suspensión de la relación laboral, conlleva a que los trabajadores no tengan que prestar servicios para sus patronos, y que éstos no tengan que pagar el salario.
3. Que las empresas exceptuadas de la aplicación del Decreto, podrán (i) otorgar licencia a los trabajadores; (ii) organizar grupos de trabajadores para prestar servicios en guardias; (iii) otorgar permiso para cuidar al cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad; (iv) prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, y (v) modificar temporalmente la jornada de trabajo, como medidas para mantener sus operaciones y disminuir los riesgos de contagio.
4. Que las empresas deberán evaluar su flujo de caja, para tomar decisiones, por las consecuencias económicas que origina el Covid-19.

5. Que se deben tomar las medidas de seguridad y salud laboral, para garantizar la salud de los trabajadores.