
ESTABILIDAD E INAMOVILIDAD EN VENEZUELA FRENTE AL SARS-COV-2

LABOUR STABILITY AND LABOUR IMMOBILITY IN VENEZUELA BECAUSE OF SARS-COV-2

Jean José TAMARONES ROSAS

*Abogado. Magíster en Derecho del Trabajo. Miembro del Instituto Latinoamericano de
Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Caracas, Venezuela*

jtamarones@legaltrust.co

Fecha de envío: 25/05/2020

Fecha de aceptación: 01/06/2020

ESTABILIDAD E INAMOVILIDAD EN VENEZUELA FRENTE AL SARS-COV-2

Jean José TAMARONES ROSAS

Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Venezuela)

Resumen: La garantía de la permanencia en el empleo es una de las motivaciones de toda persona que ingresa a trabajar; en estos tiempos de SARS-COV-2, de ahora en adelante "COVID-19" la estabilidad en el trabajo se ha convertido en el eje central de todas las decisiones empresariales, y la revisión obligatoria de toda relación de trabajo, y es que con el aislamiento, o cuarentena, cuya idea es la prevención del "COVID-19", la disminución de producción, de ventas, o prestación de servicios, algunos empleadores deben revisar la posibilidad de prescindir de algunos puestos de trabajo, y es precisamente el análisis de las disposiciones preexistentes en materia de estabilidad laboral las que han cobrado protagonismo.

Palabras clave: COVID-19 - Estabilidad laboral - Empresas - Trabajadores

Sumario: 1. Protección especial en relación con la estabilidad, e inamovilidad, en el trabajo en Venezuela. 1.1. Estabilidad. 1.2. Inamovilidad. 2. ¿Es admisible la extinción del contrato de trabajo motivado en causas de fuerza mayor o hechos fortuitos en Venezuela? 3. La extinción del contrato de trabajo motivado en el COVID-19, ¿genera obligación de indemnizar al trabajador por la pérdida del empleo?

Abstract: The guarantee of permanence in employment is one of the motivations of every person who enters to work; In these times of SARS-COV-2, from now on "COVID-19", the job stability has become the central axis of all business decisions, and the mandatory review of all work relationships; but also the idea of the isolation, or quarantine, to help to prevent the new "COVID-19", and the

decrease in company production, sales, or provision of services, some employers must review the possibility of lay off some positions, and it is precisely the analysis of pre-existing provisions on job stability that have taken center stage.

Key words: COVID-19 - Labour stability - Companies - Workers

Summary: 1. Special protection in relation to stability and immobility at work in Venezuela. 1.1. Stability. 1.2. Irremovability. 2. Is the termination of the motivated employment contract admissible in cases of force majeure or acts of God in Venezuela? 3. Does the termination of the employment contract motivated in COVID-19, generate an obligation to compensate the worker for the loss of employment?

1. Protección especial en relación con la estabilidad, e inamovilidad, en el trabajo en Venezuela

1.1. Estabilidad

En Venezuela, la estabilidad laboral se encuentra inicialmente fundamentada en una protección de rango constitucional, así el artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela¹ ordena a la ley sustantiva garantizar la estabilidad en el empleo, limitando como tal toda forma de despido injustificado, y estableciendo como ineficaces aquellos despidos contrarios a la Constitución; limitando la potestad de dirección que tiene el empleador, en el entendido que la voluntad de despedir a un trabajador, estará limitada a la justa causa.

A su turno, en el año 2012 entrada en vigor la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)², la permanencia en el empleo en nuestro país se estableció con carácter absoluto, es decir, potestativo para el trabajador permanecer en el empleo, pero forzoso para el empleador conservarlo en su puesto de trabajo hasta que el trabajador incurra en una justa causa para su despido, termine el contrato por razón del tiempo, o la labor, o cualquier otra causa objetiva de la ley. En tal sentido, si el despido ocurre sin justa causa, el empleador debe reintegrar al trabajador, así como pagar a éste los salarios caídos dejados de percibir desde el momento del despido hasta la reincorporación efectiva del mismo a su cargo; para garantizar el carácter absoluto de la estabilidad, el legislador estableció en la misma LOTTT como mecanismo coercitivo pena corporal cuando el empleador no cumpla con el reenganche ordenado mediante sentencia por el Juez del trabajo, en el

¹ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial No. 5.453, Extraordinario. Asamblea Nacional Constituyente. Caracas. 24 de marzo de 2000

² Decreto No. 8.938, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, y las Trabajadoras. Presidencia de la República. Gaceta Oficial No. 6.076, Extraordinario. Caracas, 07 de mayo del 2012

entendido que es un juez laboral quien tiene atribuida la competencia para ventilar los conflictos relativos a la estabilidad laboral

No obstante lo anterior, el trabajador tiene la potestad de renunciar a este derecho absoluto de permanecer en el empleo, manifestando su voluntad, tal como lo dispone el artículo 92 de la LOTTT, de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche a cambio de una indemnización equivalente al monto que le corresponda por sus prestaciones sociales.

1.2. Inamovilidad

El artículo 95 constitucional en Venezuela, dispone una figura paralela a la estabilidad, conocida como la inamovilidad laboral, la cual se erige como garantía del ejercicio al derecho fundamental de los trabajadores de ejercer y representar derechos e intereses colectivos, en tanto y cuanto, el tiempo y ciertas condiciones se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Por su parte la LOTTT, en su artículo 94 establece:

Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.

El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo.

(...)

Como observamos, la garantía de proteger o desaforar a quienes se encuentran investidos de esta protección especial, la tiene delegada la Inspectoría del Trabajo en Venezuela.

Recientemente el ejecutivo nacional emitió un Decreto³ en el marco del Estado de Alarma para Atender la emergencia sanitaria del Coronavirus (Covid-

³ Decreto No. 4.167, mediante el cual se dicta el Decreto N° 01 En El Marco Del Estado De Alarma Para Atender La Emergencia Sanitaria Del Coronavirus (Covid-19), Por Medio Del Cual Se Ratifica La Inamovilidad Laboral De Las Trabajadoras Y Trabajadores Del Sector Público Y

19), ratificando la inamovilidad de todos los trabajadores del sector público y privado (salvo los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, y los trabajadores de temporada u ocasionales) hasta el 31 de diciembre de 2020; valga la aclaratoria para los lectores, que en Venezuela a partir del 2002⁴, este tipo de decretos presidenciales de inamovilidad laboral comenzaron a publicarse de manera continua, y desde el año 2012 hasta la fecha, el gobierno, mediante estos decretos de temporalidad anual mayormente, ha establecido la inamovilidad laboral para todos los trabajadores, salvo contadas excepciones, sin mediar su salario y a partir de un mes trabajando para el empleador.

De esta manera, la estabilidad laboral es inaplicable por la estructura de estos decretos de inamovilidad que no distinguen entre trabajadores investidos de algún fuero especial y trabajadores sin estas garantías, que inicialmente se encontraba establecidas para un grupo particular de trabajadores supra referidos; ahora todos los trabajadores, salvo las excepciones, gozan de inamovilidad laboral, dejando en una especie de “letra muerta” lo dispuesto en la LOTTT para la estabilidad laboral propia o absoluta.

2. ¿Es admisible la extinción del contrato de trabajo motivado en causas de fuerza mayor o hechos fortuitos en Venezuela?

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en su artículo 76, establece como causas para dar por terminada la relación de trabajo i) el despido, ii) el retiro, iii) la voluntad común de las partes, y iv) la causa ajena a la voluntad de ambas; y es este último supuesto el que admite la extinción planteada del contrato de trabajo cuando ni empleado ni empleador logran advertir la imprevisibilidad de un hecho o circunstancia, y definitivamente el caso fortuito o fuerza mayor constituirían tal circunstancia por las razones que abajo se explican.

Privado. Presidencia de la República. Gaceta Oficial No. 6.520 Extraordinario. Caracas, 23 de marzo de 2020

⁴ Acosta, José Alejandro, y Mercedes Navarro Cejas. 2016. "Inamovilidad Y Estabilidad Laboral En Venezuela". Anuario, 2016.

Siendo permitida la terminación de la relación laboral por causa ajena a la voluntad de las partes, siendo una de ellas el caso fortuito o fuerza mayor, vale la pregunta **¿la extinción del contrato de trabajo en el contexto del COVID-19 ingresaría en alguna de estas categorías?**: De inicio debemos indicar que en Venezuela no existe una tipificación en la ley sustantiva laboral que nos permita conocer el alcance de estos conceptos, razón por la cual debemos remitirnos de manera supletoria a la doctrina de naturaleza civil y a su norma sustantiva, los cuales han desarrollado y establecido líneas que permite, *mutatis mutandis*, aplicar el alcance de estos conceptos; así el maestro Maduro Luyando⁵ nos refiere en su Curso de Obligaciones que el caso fortuito y la fuerza mayor:

“(...) 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 (...)”

Por su parte el Código Civil, en su artículo 1.272, dispone:

“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.”

Ahora bien, no obstante lo anterior, considera quien suscribe, que la viabilidad de extinguir el contrato de trabajo bajo este supuesto, requiere necesariamente que se extinga la fuente de empleo, es decir, ha de ser de tal magnitud la afectación, que la empresa o fuente de trabajo haya quedado imposibilitada de retomar sus actividades superada la pandemia, en el entendido, que si la empresa retoma sus actividades, entonces lo procedente ha debido ser la suspensión del contrato de trabajo y no la terminación; lo contrario retrotraería la eventual obligación del empleador de reintegrar al trabajador y pagar las acreencias que correspondan como consecuencia del despido.

3. La extinción del contrato de trabajo motivado en el COVID-19, ¿genera obligación de indemnizar al trabajador por la pérdida del empleo?

⁵ Maduro Luyando y Pittier Sucre. Curso de Obligaciones. Derecho Civil III. Tomo I. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 2003, pág. 221.

En el supuesto fáctico que la empresa haya quedado imposibilitada de retomar sus actividades superada la pandemia, es decir, haya sufrida una merma numeraria que la lleve al cierre definitivo de sus actividades, entonces, como ya dijimos será viable la terminación del contrato de trabajo de manera objetiva, para la terminación del contrato de trabajo, cuando ocurre por causas ajenas a las partes no se establece inicialmente obligación de indemnización; sin embargo la citada LOTTT establece un caso especial en el que se debe pagar una indemnización igual al monto de sus prestaciones sociales, cuando la terminación de la relación laboral no obedece a causas imputables a este, así, el artículo 92 ejusdem nos indica:

“Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora

En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.”

Bajo esta disposición, en principio sería viable tal indemnización, sin embargo, en criterio del autor esta norma obedece a circunstancias ajenas al trabajador, y que nada dice referente a la culpa del empleador en el acaecimiento de tal finalización, de tal modo que no sería procedente bajo la circunstancia del caso fortuito o fuerza mayor, por cuanto este supuesto, tal como se entiende bajo un análisis sistemático, afecta en la misma medida al empleador, en cuyo caso se le estaría imponiendo una carga desigual que no debería sostener jurídicamente hablando, en el entendido que tendría que soportar dos perjuicios económicos por circunstancias no causadas por él.

Bibliografía

ACOSTA, J. y NAVARRO CEJAS, M. (2016). “Inamovilidad Y Estabilidad Laboral En Venezuela”, *Anuario*.

LUYANDO, M. y SUCRE, P. (2003). *Curso de Obligaciones. Derecho Civil III*, Tomo I, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.