



Caracas, **18 SEP 2020**

Ciudadana:

MARIA GABRIELA GORRÍN

Gerente de Recursos Humanos

de la entidad de trabajo C.A. CIGARRERA BIGOTT SUCS.

Ciudad.

Ref.- Consulta sobre el disfrute de vacaciones de los trabajadores y trabajadoras con ocasión al Decreto N° 4.160, mediante el cual se declaró "El Estado De Alarma Para Atender La Emergencia Sanitaria Del Coronavirus (Covid-19)".

Tengo a bien dirigirme a usted, en la oportunidad de extenderle un cordial saludo institucional y, a la vez dar respuesta a su escrito dirigido a esta Consultoría Jurídica del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, recibido en fecha 11 de septiembre de 2020, en el cual expone: "¿en los actuales momentos, se puede otorgar el disfrute de las vacaciones a los trabajadores que han permanecido activos y que hayan cumplido con el tiempo necesario para solicitar el disfrute?"

Como punto previo este Despacho considera necesario precisar que el Estado venezolano es eminentemente democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político. Que tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad; la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

De igual manera, el Estado garantiza a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos; donde, por mandato constitucional, los órganos del Poder Público tienen la obligación de respetarlos y garantizarlos.

Asimismo, dentro del ordenamiento jurídico-político de la Administración Pública en Venezuela, se formulan las potestades de la administración, "*los deberes de la administración, los derechos y deberes de los administrados*", así, entre los derechos de los administrados en relación a la Administración, encontramos los derechos que tienen estos de: **1.-** dirigir peticiones ante cualquier autoridad, funcionario público o funcionaria pública sobre los asuntos que sean de la



competencia de éstos o éstas y, 2. recibir una oportuna y adecuada respuesta - artículo 51 CRBV-.

Por lo tanto, una vez revisada su solicitud, y atendiendo a este mandato constitucional, esta Consultoría Jurídica observa que la consulta se origina según se infiere, en virtud de la duda que existe respecto a: ***¿en los actuales momentos, se puede otorgar el disfrute de las vacaciones a los trabajadores que han permanecido activos y que hayan cumplido con el tiempo necesario para solicitar el disfrute?***

DICTAMEN: Antes de emitir la opinión solicitada, esta Consultoría Jurídica estima conveniente precisar: "1. derecho al disfrute de las vacaciones, normas que la regulan y, 2. finalidad del disfrute de las vacaciones".

- **A.-** Esta figura de las vacaciones o descanso anual a que tienen derecho los trabajadores y las trabajadoras, está regulada en las normas de mayor jerarquía, por un lado, nuestro texto Constitucional le garantiza a los trabajadores y las trabajadoras el derecho al disfrute de las vacaciones, artículo 90, último párrafo: "Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas (...)". Igualmente, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, regula este derecho, así, en el artículo 190 dispone que: "(...) Cuando el trabajador o la trabajadora cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un periodo de vacaciones remuneradas de quince días hábiles (...)"; en el artículo 197 señala que "(...) El trabajador o la trabajadora deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva y obligatoria, esta misma obligación existe para el patrono o patrona de concederlas (...)". Siguiendo en el mismo orden, encontramos el Convenio OIT 132, sobre las vacaciones: artículo "3.1. Toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada. (...) 3.3. Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios".
- **B.-** De seguidas se pasa a revisar la finalidad de esta institución de las vacaciones anuales a que tienen derecho los trabajadores y las trabajadoras, acorde con lo establecido en el ya mencionado Convenio OIT 132, que en su artículo 10 establece: "1: La época en que se tomarán las vacaciones, siempre que no se fije por reglamentos, contratos colectivos, laudos arbitrales o de otra manera compatible con la práctica nacional, se determinará por el empleador, previa consulta con la persona empleada interesada o con sus representantes. 2: Al fijar la época en que se tomarán las vacaciones, se tendrán en cuenta las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción de que pueda disponer la persona empleada". De este artículo se desprende que la finalidad de las vacaciones es asegurar al trabajador un periodo mínimo de descanso y esparcimiento y que se cumple mejor cuando las vacaciones se conceden en las



fechas que convengan al trabajador: es decir, que el fin buscado es que durante un periodo de tiempo los trabajadores y las trabajadoras suspendan las actividades laborales de forma lícita y justificada, es cumplir una función reparadora que posibilite que los beneficiarios reposen tanto física como espiritualmente, que se liberen de la rutina diaria que supone la carga laboral.

Sin embargo, la sola interrupción material del trabajo no cumple con las finalidades expuestas sino se crean condiciones que permitan al trabajador o trabajadora realizar actividades recreativas, de esparcimiento, cambio de ambiente, en fin, que le dé una adecuada utilización a su tiempo libre, junto a sus familiares o amigos, sin que se afecte su vínculo jurídico laboral y sin sufrir una merma patrimonial, es decir, el fin es que atiendan a los deberes de restauración orgánica y de vida social, que en definitiva se "*recuperen*" de todo el desgaste físico y mental que se les ha generado durante la prestación personal de servicio de un año ininterrumpido de labores, pudiendo "*así*" drenar el cansancio que le ha generado esta constante labor. Se piensa que con ello, a su vez, se benefician los patronos, toda vez que el descanso les restauraría las energías y ello se traduciría en un aumento de su productividad o rendimiento.

Precisado lo anterior, es necesario revisar el contenido del Decreto N° 4.160, de fecha 13 de marzo de 2020, en el cual se declaró el "*Estado de Alarma para Atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus (COVID-19)*". Mediante este Decreto, el cual se ha venido prorrogando, se dispuso la abstención de asistir a los lugares de trabajo, la prohibición, salvo en los casos de excepción previstos no constituyen un día de descanso, de vacaciones o festivo, es una decisión de salud pública, es una emergencia sanitaria, fase de confinamiento preventivo obligatorio, un completo cierre de actividades no esenciales, donde es necesario asegurar el respeto de todos los derechos humanos y el imperio de la Ley, incluyendo el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo.

Dicho Decreto, por el impacto en las relaciones laborales, trajo un hecho nuevo y temporal al marco jurídico de la institución de las vacaciones anuales que tienen derecho los trabajadores y las trabajadoras, ya que interpretando los lineamientos de dicho Decreto, donde la población debe permanecer en el hogar en acatamiento a la medida de emergencia pública en materia de política sanitaria, con estrictos y breves permisos para circular; no estamos en presencia de un tiempo para esparcimientos o que permitan al trabajador o trabajadora dar una adecuada utilización a su tiempo libre, que es el fin perseguido de dicha institución, tal como lo prevén las normas que regulan el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras del disfrute de su periodo vacacional, aunado a que por temor a la propagación del virus se cerraron las escuelas, teniendo las madres, los padres, representantes, familiares que encargarse de ayudar a los escolares en la educación a distancia.



CONSULTORIA JURIDICA

Así, en opinión de este Despacho, interpretando tanto los lineamientos del Decreto N° 4.160, de fecha 13 de marzo de 2020; el antes referido artículo 190 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, "(...) Las vacaciones que se interrumpan por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora (en este caso, producto de la medida de aislamiento social, preventivo y obligatorio), se reactivarán al cesar estas circunstancias"; así como lo expuesto por la OIT, en fecha 23 de marzo de 2020, "(...) las normas de la oit y el covid-19 (coronavirus)" cuyo contenido es una compilación y repuestas a las preguntas más frecuentes, entre ellas: "¿se puede exigir a un trabajador que use sus vacaciones?. los empleadores no deberían exigir unilateralmente a los trabajadores que utilicen sus vacaciones anuales en caso de que se decida que no acudan al trabajo como medida de precaución para evitar una posible exposición al contagio", se suspenden PARCIALMENTE, MIENTRAS DURE EL AISLAMIENTO SOCIAL, PREVENTIVO Y OBLIGATORIO UNA DE LAS FACULTADES DEL PATRONO O PATRONA VINCULADA A ORGANIZAR Y DIRIGIR LAS FECHAS DE OTORGAMIENTO DE VACACIONES A SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, YA QUE NO PODRÁN OTORGARSE VACACIONES O SER COMPENSADAS CON DICHO PERIODO (Resaltado de este Despacho). Igualmente, en caso de que algunos trabajadores y trabajadoras se encontraban disfrutando sus vacaciones, para la fecha de la declaratoria de "El Estado de Alarma para Atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus (COVID-19)", éstas han quedado suspendidas, al punto de no permitir su goce y la suspensión se extienda hasta que finalice el periodo de aislamiento obligatorio. En ambos casos, se exhorta a los patronos y patronas y a los trabajadores y trabajadoras a negociar una nueva fecha para el disfrute de las vacaciones de manera efectiva.

Queda en los términos expresados la opinión de esta Consultoría Jurídica.

Atentamente,


NATASHA ALEXANDROVNA HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ

Consultora Jurídica (E)

Resolución N° 142 de fecha 03/06/2020

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela

N° 41.893 de fecha 03/06/2020.




RAVELO