



ESTADO - DERECHO Y COVID – 19: IMPACTO EN EL ENTORNO LEGAL VENEZOLANO

Presentación

La declaración por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) del COVID-19 como una emergencia de salud pública de preocupación internacional el pasado 30 de enero de 2020 y, su posterior categorización como una **pandemia** (11 de marzo de 2020), dado su nivel de propagación¹, ha traído como consecuencia que los Estados tomen una serie de medidas destinadas a controlar dicha expansión y reducir sus nefastas consecuencias para la salud humana.

En este sentido, TRAVIESO EVANS, además de sus continuas y oportunas alertas y resúmenes sobre los cambios legales que pueden interesar a nuestros clientes, relacionados y amigos, ha decidido, mientras dure esta coyuntura, emitir boletines legales adicionales que permitan compilar las más importantes medidas que esté tomando el Estado venezolano; para que así todos los lectores puedan conocer, a ciencia cierta, cuál es el entorno legal que, mientras dure la emergencia, nos regula.

¹https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:la-oms-caracteriza-a-covid-19-como-una-pandemia&catid=740&lang=es&Itemid=1926

Del mismo modo, TRAVIESO EVANS se permitirá incluir algunas breves consideraciones que esperamos sirvan para aclarar las dudas más frecuentes que puedan surgir sobre los puntos abordados².

Asimismo, como complemento de la información mencionada en este Boletín, lo invitamos a consultar nuestras Alertas y Newsletter a través de nuestro sitio web www.traviesoevans.com y suscribirse a ellos, así como a revisar las publicaciones que continuamente realizamos al respecto en nuestros perfiles de Instagram [@traviesoevans](https://www.instagram.com/traviesoevans) y LinkedIn [Traveso Evans](https://www.linkedin.com/company/travieso-evans).



Sumario

(i) COVID – 19. Retos para el Derecho del Trabajo frente a la Pandemia. Dudas comunes en el área y situación del ordenamiento legal, (ii) Algunas notas sobre el Decreto N° 03 dictado en el marco del estado de alarma.



² No sin antes advertir que tales menciones o comentarios no constituyen un asesoramiento jurídico para casos concretos, pues, su propósito es meramente informativo. De existir algún elemento que pueda considerarse como opinión, este pertenece al profesional que lo redactó.

CARACAS

Teléfono: (+58 212) 918 33 33
Email: legal@traviesoevans.com

TEHAR s.c. - Propiedad Intelectual
Email: rmg@tehar.com

VALENCIA

Teléfonos: (+58 241) 825 64 56 /
826 28 21 / 825 47 93
Email: legal@traviesoevans.com

BARQUISIMETO

Teléfonos: (+58 251) 233 75 37 /
233 65 52
Email: legal@traviesoevans.com

MARACAIBO

Teléfono: (+58 261) 792 02 61
Email: legal@traviesoevans.com

PUERTO LA CRUZ

Teléfonos: (+58 251) 286 86 83 /
281 286 78 98
Email: legal@traviesoevans.com

(i) Perspectiva Laboral

COVID – 19. Retos para el Derecho del Trabajo frente a la Pandemia. Dudas comunes en el área y situación del ordenamiento legal.

Desde el punto de vista laboral, las últimas tres semanas han traído consigo una situación confusa y retadora. Entre decretos y declaraciones, hemos visto la creación de un panorama incierto y que, por ahora, deja en manos del patrono la decisión de cómo afrontar esta situación; situación que en ciertas industrias se ha visto acompañada muy de cerca por el Ministerio del Trabajo, los Consejos Productivos de Trabajadores (CPT) y la Guardia Nacional Bolivariana con visitas a entidades de trabajo principalmente en los estados Miranda, Aragua, Carabobo y Anzoátegui³.

¿Qué sabemos respecto a la materia laboral?

En relación directa con la materia laboral sólo se dictó el Decreto N° 1 de fecha 23 de marzo de 2020 que ratificó la inamovilidad laboral hasta el 31 de diciembre de 2020, lo cual nada nuevo aporta considerando que en la misma fecha vencerá la inamovilidad prevista en el Decreto N° 3.708 de fecha 28 de diciembre de 2018⁴.

Por su parte, el Decreto Presidencial N° 4.160 de fecha 13 de marzo de 2020 que declaró el estado de alarma para atender la emergencia sanitaria

³ Entre los días 15 y 31 de marzo el Ministerio del Trabajo visitó a más de quince empresas con actividades relacionadas al sector farmacéutico, agroalimentario, cartón y envases para verificar que se encontrasen operando y verificar sus niveles de producción. Ello puede ser verificado en el sitio web del Ministerio en el siguiente link: <http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/>

⁴ Decreto Presidencial No. 3.708, publicado en la Gaceta Oficial No. 6.419 Extraordinario de fecha 28 de diciembre de 2018, estableció la inamovilidad laboral en favor de los trabajadores del sector público y del sector privado por un lapso de dos (2) años contados a partir de la entrada de vigencia del Decreto.

del Coronavirus COVID-19 (el “decreto”) sólo deja más dudas que respuestas.

El decreto reconoció que la Pandemia pone en riesgo la salud pública y la seguridad de los ciudadanos y habitantes, a la vez que permite al Presidente de la República ordenar la suspensión de actividades incluyendo las actividades laborales, salvo aquellas excluidas en el propio decreto. A la fecha, el Ejecutivo Nacional ya ha ordenado mediante anuncios televisados la suspensión de las actividades no excluidas expresamente del decreto, pero sin cumplir con la formalidad de publicarlo mediante decretos en la Gaceta Oficial.

De lo anterior podemos rescatar varias situaciones que de una u otra forma impactan las relaciones de trabajo; situaciones sobre las cuales existe un gran número de dudas, incertidumbre y posiciones encontradas a nivel empresarial.

En relación con los trabajadores que no prestarán sus servicios.

Ante la orden de suspender actividades, creemos se ha configurado una causal de suspensión de la relación de trabajo con las consecuencias que ello genera por tratarse un caso de fuerza mayor; destacando como principal adversidad el deber de solicitar autorización al Inspector del Trabajo de conformidad con el artículo 72 literal i) de la LOTTT, ante lo cual se destaca (i) la imposibilidad de efectuarlo en muchos casos dado el cierre de despacho de las Inspectorías del Trabajo y, (ii) la viabilidad o no de considerar el decreto y la orden del Ejecutivo Nacional como sustituto de tal autorización.

Por ello se considera pertinente contar con un instrumento jurídico, una norma, un decreto, una orden que cumpla con los trámites de Ley para



dar certeza y seguridad jurídica a los actores del Derecho del Trabajo ya que, si a ver vamos, dada la excepcionalidad de la Pandemia, la LOTTT pareciera no dar una respuesta clara respecto a la situación en la que se encuentra la relación de trabajo y es allí donde radica el riesgo de que en un futuro, esa falta de seguridad jurídica se convierta en decisiones judiciales, providencias administrativas o dictámenes contrarios al interés de alguna de las partes, trabajador o patrono.

Por otro lado, el Ejecutivo Nacional mediante alocuciones de sus voceros, ha puesto a disposición de las pequeñas y medianas empresas lo que han denominado un “subsidio de nómina”, sin más detalle. Posiblemente esta propuesta imite al subsidio salarial efectuado por el Ejecutivo Nacional en el año 2018 luego de la reconversión monetaria; es decir, total indeterminación.

No obstante, muchas dudas y opciones se han manejado en el campo empresarial. ¿Es necesaria alguna formalidad para suspender la relación de trabajo?, ¿Qué ocurre si continuo pagando el salario o un monto equivalente?, ¿Cuál es el verdadero impacto de la suspensión de la relación de trabajo respecto al pago de beneficios laborales presentes y futuros?, ¿Cómo impacta la suspensión en las vacaciones en disfrute o los contratos de trabajo por tiempo determinado en ejecución?, la inamovilidad laboral como consecuencia de la suspensión de la relación de trabajo ¿ampara a los trabajadores de dirección?, ¿debe pagarse el beneficio de alimentación (Cesta ticket Socialista) durante la suspensión de la relación de trabajo?.

A la vez han analizado la legalidad o no de establecer vacaciones colectivas, disfrute individual de vacaciones, poner fin a la relación de

trabajo como consecuencia de una causa ajena a la voluntad de las partes o de común acuerdo, mantener el pago de la nómina durante un tiempo prudencial, suspender la relación de trabajo por motivos económicos, acordar permisos remunerados o no remunerados, calificar a la Pandemia como una interrupción colectiva de servicios, entre otros.

Cada una de las referencias anteriores tienen riesgos, muchas otras son inviables por ilegales, y otras tantas, requieren de tal formalismo, que han sido descartadas.

Lo que sí es cierto es que el trabajador venezolano atraviesa una situación difícil. En la industria, el salario promedio se ubica entre los USD. 35 y los USD. 60. Dificultamos que el nombrado subsidio salarial cubra un monto superior al llamado “salario mínimo integral”⁵, Bs. 450.000,00, unos USD. 5, según tasa de cambio del BCV. Por ello, aún a sabiendas de las dificultades presentes y futuras que representa esta Pandemia y la difícil situación que atraviesan las empresas, hemos recomendado y asesorado a nuestros clientes en búsqueda de alternativas que permitan que tanto empresa como trabajador sufran los menores daños posibles; considerando que en un futuro ambas partes se necesitarán mutuamente cuando la Pandemia haya acabado.

En relación con los trabajadores que continúan prestando sus servicios.

Respecto a los trabajadores que continuarán prestando sus servicios en la entidad de trabajo

⁵ Voceros del Ejecutivo Nacional han utilizado el término salario mínimo integral para referirse a la suma del salario mínimo nacional y del Cestaticket Socialista, los cuales fueron establecidos recientemente en la cantidad de Bs. 250.000,00 el primero y Bs. 200.00,00 el segundo, ambos mediante publicados en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.502 la cual contiene los Decretos N°. 4.093 y N° 4.094.



dada la naturaleza de sus actividades, el punto medular es su seguridad. El empleador es responsable por los accidentes o enfermedades adquiridas como consecuencia del trabajo o con ocasión de él⁶. Por ello, dado el riesgo de contagio del COVID – 19 durante la prestación de servicios o bien en el trayecto desde o hacia el centro de trabajo, el empleador debe adoptar todas las medidas para evitar el contagio y así disminuir sus probabilidades de ser condenado al pago de indemnizaciones como consecuencia del mismo.

Surge la duda respecto al trabajador que se niega a prestar el servicio al estimar que se encuentra en riesgo, considerando que el propio decreto destaca que la Pandemia supone una situación de riesgo para la población y la LOPCYMAT permite al trabajador negarse a prestar sus servicios cuando se sienta en riesgo⁷.

A su vez, nuestra Constitución impone en su artículo 87 el deber de trabajar, considerando el proceso social trabajo como un mecanismo para que el Estado alcance sus fines y satisfacer las necesidades morales, materiales e intelectuales del pueblo (Art. 1, 18 y 24 LOTTT). No en vano el decreto ha previsto que las actividades en él mencionadas no son susceptibles de suspenderse por lo que representan para la población; sumado además al estado de excepción en el que se encuentra la País y sus características⁸.

La respuesta a ello la dará una valoración del bien jurídico tutelado analizado desde una perspectiva *ius fundamental* al efectuar el juicio de ponderación.

⁶ Artículos 69 y 70 de la LOPCYMAT.

⁷ Artículo 53 numeral quinto de la LOPCYMAT.

⁸ Artículo 17 de la LOSED.

Asimismo, muchas otras situaciones a las que se están enfrentado los empleadores, tales como la posibilidad o no de realizar exámenes para detectar el COVID-19 en la entidad de trabajo y su obligatoriedad para el trabajador, el deber de informar o no a las autoridades sanitarias en caso de sospecha de casos del virus, la legalidad o no de impedir la asistencia al trabajo de casos sospechosos, bien por mostrar síntomas o por encuadrar en los supuestos previstos en el artículo 24 del decreto⁹, entre otras tantas. Sobre este punto es mucho lo que falta por definir y sólo el día a día nos dará muestras de las situaciones a las que podemos enfrentarnos y que debemos atacar de forma individualizada, considerando derechos previstos en la LOTTT, la LOPCYMAT y especialmente en la Constitución.

En relación con los trabajadores que continúan prestando sus servicios de forma remota.

En otro orden de ideas, el artículo 8 del decreto exige que cuando fuere posible, los trabajadores deberán continuar prestando sus servicios de forma remota.

En este supuesto, es fundamental para el patrono redefinir distintos aspectos con ese trabajador por tratarse de una novación objetiva del contrato de trabajo¹⁰, válida de acuerdo con el *jus variandi*¹¹ patronal y motivada al COVID-19 y las órdenes del Ejecutivo Nacional. Deberán redefinirse los términos de la prestación del servicio, sus límites y cómo puede ejercer control el empleador.

⁹ El artículo establece la obligación de cumplir con la cuarenta de aquellas personas "sospechosas" de contagio dada su exposición al COVID-19 e indica diversos casos contenidos en sus siete numerales.

¹⁰ Artículo 9 del RLOT.

¹¹ Según Carballo Mena, el *jus variandi* patronal es la potestad del empleador de modificar en ciertos límites las modalidades de prestación del servicio dentro de parámetros razonables (Derecho Laboral Venezolano, 2008. p. 53) lo cual en nuestro caso viene acompañado de una orden del Ejecutivo Nacional.



Asimismo, el patrono debe conocer los medios con los que cuenta ese trabajador para la prestación del servicio y el grado de seguridad que le proporcionan a su información así como que ese trabajador cuente con las herramientas de trabajo suficientes para desempeñar sus labores; y finalmente evaluar dentro de las dificultades que ello supone, los riesgos a los que se encuentra sometido el trabajador al prestar servicios desde su residencia y cómo evitar o disminuir su responsabilidad por infortunios de trabajo.

Esa figura que conocemos como “teletrabajo” y sobre la cual aún existen distintas dudas, entre ellas si le es aplicable o no la normativa prevista en la LOTTT relativa a los trabajadores a domicilio¹²; no sólo supone obligaciones y deberes de distinta naturaleza para las partes, sino además es desconocida en su mayoría para la empresa venezolana y nos hemos visto forzados a implementarla sin un diseño previo para ello.

El COVID – 19 ha demostrado que en las empresas prevalece un interés evidente de brindar apoyo.

Finalmente, quisimos abordar un aspecto interesante que se ha presentado y podría replicarse. Distintas empresas han modificado sus procesos productivos de forma total o parcial para manufacturar productos necesarios para combatir el COVID - 19; tal es el caso de algunas compañías licoreras en nuestro país que han dirigido sus esfuerzos a manufacturar desinfectantes y antibacteriales, o en la industria automotriz para producir respiradores, protectores faciales y ventiladores, tal y como lo han anunciado recientemente dos grandes empresas de la

¹² Artículo 209 y siguientes de la LOTTT.

industria en los Estados Unidos y en el Reino Unido.

El modificar los procesos supone que el trabajador deberá conocer si se encuentra expuesto a nuevos riesgos y cómo puede prevenirlos; sin mencionar que deberán adaptarse los puestos y las herramientas de trabajo para prestar ese nuevo servicio. El nuevo proceso productivo podrá generar también situaciones donde se requiera la modificación de la jornada de trabajo, ocurran variaciones en los ingresos del empleador y del trabajador, afectaciones a los contratos individuales o colectivos, entre otros escenarios que será necesario plantearse de cara a estos procesos; analizando su legalidad.

Para concluir...

Siempre destacamos la forma en la cual los gerentes de empresa y sus equipos han logrado superar la crisis que ha atravesado el país; y sabemos que de la misma forma lo harán con la Pandemia. El COVID – 19 ha llegado para poner a prueba nuestra capacidad de seguir adelante, adaptándonos, modificando nuestros procesos y exigiéndonos tomar todas las medidas para salir con los menores daños posibles de esta situación; pudiendo convertirse incluso en ese impulso para que muchas empresas adapten sus procesos a los cambios “radicales” que presenta el futuro del trabajo y que tanto han preocupado a la OIT¹³, aún con el reto que ello significa.

¹³ La Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo del año 2019 de la Organización Internacional del Trabajo destaca la situación del trabajo de cara al futuro utilizando la palabra “radicales” para definir los cambios a los cuales se encuentra sometido el mismo principalmente por la irrupción de la tecnología en el mundo del trabajo, exigiendo además transformaciones de “raíz” haciéndose “imprescindible actuar urgentemente”. Ver https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf



No obstante, es imperativo que todas las decisiones sean analizadas y evaluadas correctamente. No olvidemos que la legislación venezolana cuenta con distintas herramientas para que el Ejecutivo Nacional pueda “reactivar” la actividad productiva, modificarla, imponer condiciones de trabajo y proteger al trabajador; por ello, deben analizarse todos los escenarios previo a la toma de decisiones; considerando además que el Ministerio del Trabajo ha tomado una posición activa durante la Pandemia realizando numerosas visitas.

Asimismo, es indispensable recordar que nos encontramos en una situación extraordinaria en la cual el Ejecutivo Nacional está llamado a tomar decisiones igualmente extraordinarias. Por ello, debe seguirse día a día la actualidad jurídica y esperar que pronto sean tomadas medidas para proteger tanto a trabajadores como a empleadores.



De la suspensión del cobro de cánones de arrendamiento.

Algunas notas sobre el Decreto N° 03 dictado en el marco del estado de alarma.

En la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.522 del 23 de marzo de 2020, quedó publicado el Decreto N° 4.169 de fecha 23 de marzo de 2020 (el “decreto”) dictado por el Presidente de la República, donde se dictó el Decreto N° 03 en el Marco del Estado de Alarma para Atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus (COVID-19), mediante el cual se suspende el pago de los cánones de

arrendamiento de inmuebles de uso comercial y de aquellos utilizados como vivienda principal¹⁴.

¿A quiénes va dirigido el decreto y a quiénes beneficia?

El decreto va dirigido a las partes de una relación arrendaticia cuyo inmueble se encuentre en territorio venezolano, esto es, a arrendadores y arrendatarios de inmuebles de uso comercial y de aquellos utilizados como vivienda principal.

Sin embargo, dicho decreto comporta un beneficio para los arrendatarios cuyo ejercicio es potestativo.

¿Cuál es el objeto del decreto?

La suspensión, hasta el 1º de septiembre de 2020, del pago de los cánones de arrendamiento de inmuebles de uso comercial y aquellos utilizados como vivienda principal.

Durante la suspensión no serán exigibles los cánones de ese período ni los que a la fecha fueran exigibles (cánones ya vencidos). Tampoco serán exigibles otros conceptos pecuniarios pactados en los contratos de arrendamiento.

¿Esto significa que el arrendatario no deberá pagar los meses vencidos, ni los que correspondan al período de suspensión, ni los demás conceptos como las reparaciones, condominio, etc.?

Debe aclararse que no se trata de una condonación (o remisión) de la obligación, esto es, no queda liberado el arrendatario de los pagos que le corresponda según su relación arrendaticia, sino que su exigibilidad queda diferida o aplazada.

¹⁴ Haga click [aquí](#) para tener acceso a un resumen del Decreto.



En lo que respecta a las cuotas de condominio, debemos recordar que el beneficio es exclusivamente para el arrendatario, por lo que, el propietario deberá responder ante los condóminos por dicho pago, no pudiendo escudarse en el referido decreto. No debe perderse de vista que las cuotas de condominio tienen una naturaleza eminentemente civil y están dirigidas a satisfacer distintas obligaciones de las que pueden depender incluso el salario de trabajadores.

¿Qué ocurre si el arrendatario opta por pagar los cánones de arrendamiento y demás conceptos previstos en el contrato?

Se trata de un derecho potestativo para el arrendatario, por lo que, si el arrendatario considera que tiene la capacidad económica suficiente para efectuar los pagos, a pesar de mantener sus operaciones económicas detenidas, está en la libertad de hacerlo.

De hecho, si un arrendatario no requiere de mayor plazo para pagar y, en virtud de ello cumple con sus obligaciones, esto contribuiría en evitar que el arrendador deba soportar la carga de una prórroga que, en este caso, no se necesitaría.

¿Cuáles inmuebles quedan afectados por el decreto?

El decreto se refiere a los cánones de arrendamiento sobre *inmuebles de uso comercial y aquellos utilizados como vivienda principal*.

Por tanto, en principio, se consideran excluidos aquellos inmuebles sometidos a la Ley de Arrendamientos Inmobiliarios (1999) u otras leyes. Tal es el caso de los terrenos no

edificados, fincas rurales, oficinas, depósitos, entre otros. Estos por no ser considerados ni viviendas ni de uso comercial.

El razonamiento anterior deriva de que, a pesar de que hay bienes como depósitos que pueden tener un uso comercial, ha sido la legislación quien se ha encargado de precisar el alcance del término 'uso comercial' en los artículos 2 y 4 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Regulación del Arrendamiento Inmobiliario para el Uso Comercial:

- Artículo 2: A los fines de la aplicación e interpretación del presente Decreto Ley, se entenderá por "inmuebles destinados al uso comercial", aquellos en los cuales se desempeñen actividades comerciales o de prestación de servicios como parte del giro ordinario del establecimiento que allí funciona, independientemente de que dicho inmueble constituya una unidad inmobiliaria por sí solo, forme parte de un inmueble de mayor magnitud, o se encuentre anexado a éste. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que constituyen inmuebles destinados al uso comercial los **locales** ubicados en centros comerciales, en edificaciones de viviendas u oficinas, o en edificaciones con fines turísticos, de uso médico asistencial distintos a consultorios, laboratorios o quirófanos, o educacional, así como los que formaren parte, sin ser solo depósitos, de un galpón o estacionamiento. Se presumirán además inmuebles destinados al uso comercial los quioscos, stands, y establecimientos similares, aun cuando éstos no se encuentren unidos de manera permanente al inmueble donde funcionan o se ubiquen en áreas de dominio público.



→ Artículo 4: Quedan excluidos de la aplicación de este Decreto Ley, los inmuebles no destinados al uso comercial, tales como: viviendas, oficinas, industrias, pensiones, habitaciones, residencias estudiantiles, inmuebles destinados a alojamiento turístico o de temporadas vacacionales, fincas rurales y terrenos no edificados.

Respecto a las viviendas, esta debe ser utilizada como vivienda principal, de lo contrario, también estaría excluida.

En la vivienda lo que importa es el uso que se le dé. Así, se ha de incluir la vivienda, la vivienda estudiantil, la habitación (siempre que durante este tiempo se esté utilizando como vivienda principal). Por ejemplo, pudiera pensarse que el estudiante no la necesita por no estar asistiendo a la Universidad, pero, si debido a las restricciones existentes, este no puede trasladarse al asiento familiar, consideramos que entraría en este supuesto, dado que requiere y está usando la habitación como su vivienda principal.

Si se trata de una vivienda alquilada por vacaciones, por ejemplo, ella no estaría en el caso de excepción y debería continuar con el pago del canon.

En conclusión, de la redacción del decreto parece que solo se protege a los arrendatarios de las viviendas que se utilicen como asiento principal y a los arrendatarios de los inmuebles destinados al uso comercial, en los términos indicados por la ley respectiva.

No obstante, nada dice el decreto, por ejemplo, de los arrendatarios de oficinas, depósitos, galpones que, si bien pudieran no tener una finalidad o uso comercial, tampoco estarían

operando (entiéndase laborando en esta coyuntura) y cuyos cánones deben ser sufragados.

Sobre esto cabe señalar que si la intención del legislador (en este caso el Poder Ejecutivo) es proteger a todo aquél que, por las restricciones establecidas, se encuentre imposibilitado en generar ingresos que le permitan pagar los cánones de arrendamiento del bien que está utilizando, la interpretación pudiera inclinarse por favorecer más allá de lo que está expresamente previsto en el decreto.

Por lo pronto, queda ajustarse a lo indicado en la norma y precisar cuál es el verdadero sentido y alcance de esta, pues, si su razón o fundamento es el cierre o cese temporal de actividades (no generación de ingresos), se pudiera argumentar que se está ante un supuesto de desigualdad ante la ley (porque ello lo padecen todos los arrendatarios que no están en la excepción de la norma), lo cual no puede permitirse ni aún en casos de estado de excepción.

Esta imprecisión pudiera generar dudas que deberán analizarse casuísticamente.

¿Los arrendatarios de bienes destinados al uso comercial que están operando –por estar autorizados por el decreto que estableció el estado de alarma- están incluidos entre los beneficiarios del decreto de suspensión de cánones?

No, están excluidos de la aplicación del decreto (beneficio) los inmuebles de uso comercial que sigan operando (realizando su actividad comercial). Por ejemplo, supermercados, farmacias, restaurantes que operen bajo modalidad de reparto de comidas, entre otros.



¿Cuál es la duración de este beneficio o demora en el pago de cánones?

La suspensión dura hasta el 1º de septiembre de 2020 o hasta que se reinicie la actividad comercial si este reinicio fuera anterior a la fecha mencionada.

¿Si me acojo al beneficio o si a la fecha de entrada en vigencia del decreto estoy en mora, puedo ser objeto de desalojo?

En primer lugar, debe decirse que según Resolución N°. 001-020 dictada el 20 de marzo de 2020 por la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia, ningún Tribunal de la República despachará antes del 13 de abril de 2020, con lo cual existe una limitación material para realizar un desalojo, al menos hasta esa fecha.

Por otro lado, el propio decreto establece que durante 06 meses, contados a partir de la publicación de este en la Gaceta Oficial, se suspende la aplicación del artículo 91 de la Ley para la Regularización y Control de los Arrendamientos de Vivienda (referido a las causales de desalojo de la vivienda, lo cual va más allá a la sola falta de pago) y el literal a del artículo 40 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Regulación del Arrendamiento Inmobiliario para el Uso Comercial (desalojo por falta de pago de cánones y cuotas de condominio o gastos comunes consecutivos). Por tanto, no es posible practicar desalojos por falta de pago.

Como puede apreciarse, en el caso de vivienda, la prohibición de desalojo va más allá a la simple falta de pago, a lo cual además hay que sumar los procedimientos previos que deben ser agotados para lograr un desalojo de vivienda.

¿De qué manera se logrará el pago de los cánones diferidos?

El decreto establece que las partes podrán, de mutuo acuerdo, reestructurar el pago de los cánones y demás conceptos en suspenso (no es una condonación de la obligación).

Las partes tienen la mayor libertad para formular este acuerdo, no obstante, se prohíbe que el acuerdo consista en que, al vencer la vigencia del decreto, el arrendatario deba pagar íntegramente lo adeudado. Pero, como se ha afirmado, el arrendatario, está en la libertad de efectuar el pago en su totalidad si así lo desea, lo que no puede es obligarse a ello.

¿Qué pasa si las partes no llegan a un acuerdo?

De no llegarse a un acuerdo someterán sus diferencias al SUNAVI o SUNDDE según corresponda.

¿Al vencer el decreto debo pagar penalidades por retardo?

No, precisamente la extensión del plazo comporta que el deudor no incurra en mora.

¿Cuándo entró en vigencia este decreto?

Entró en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial, esto fue el 23 de marzo de 2020¹⁵.

¹⁵ Durante la emisión de este boletín, el ministerio competente en materia de hábitat y vivienda dictó una resolución que se publicó en la Gaceta Oficial No. 41.852 del 01 de abril de 2020, la cual podríamos tratar en el boletín de ese mes (abril 2020). Básicamente la resolución ratifica qué debe entenderse por vivienda, establece las modalidades para acordar el pago de los cánones y demás conceptos cuyo pago fue diferido, permite que los órganos policiales puedan hacer cesar la perturbación del arrendatario, entre otros aspectos que comentaríamos en su oportunidad.



Nota: Se esperan resoluciones de los órganos a cargo, para que precisen lo anteriormente comentado, lo cual podría tratarse en el próximo boletín.

En este sentido, el pasado 31 de marzo de 2020 la SUNDDE emitió un comunicado mediante el cual colocó, a disposición de los usuarios interesados, una serie de mecanismos destinados a que la SUNDDE pueda intermediar en el proceso de negociación para el reajuste de los pagos de los cánones en suspenso, cuando las partes no hayan alcanzado algún acuerdo. Se establece una línea telefónica de atención para asesoría gratuita, así como la posibilidad de enviar, mediante correo electrónico, una solicitud por la cual se solicite la intermediación.



Le invitamos a consultar nuestra primera edición del mes de [Marzo 2020-1](#) donde hemos incluido un resumen normativo del mes de Marzo 2020 relacionado con la Pandemia, así como los siguientes artículos: (i) ***¿Qué comporta la declaración de un estado de alarma para Venezuela?***, y (ii) ***Implementación de medidas excepcionales en el ámbito crediticio bancario.***

Igualmente, le invitamos a revisar nuestra próxima publicación Marzo 2020-3 contentiva del artículo: ***Estado de Alarma y suspensión de pagos de impuestos.***

Asimismo, ponemos a su disposición nuestras Alertas y Newsletter a través de nuestro sitio web www.traviesoevans.com y suscribirse a ellos para recibirlos vía correo electrónico, así como nuestros perfiles en redes sociales Instagram [@traviesoevans](#) y LinkedIn [Travieso Evans](#).



En caso de alguna duda, lo invitamos a contactarnos.

- **Pedro Rengel Nuñez**
prn@traviesoevans.com
[LinkedIn CV.](#)
- **Oscar Ignacio Torres**
otb@traviesoevans.com
[LinkedIn CV.](#)
- **Hernando Barboza Russian**
hbr@traviesoevans.com
[LinkedIn CV.](#)
- **Wesley Soto López**
wsl@traviesoevans.com
[LinkedIn CV.](#)
- **Yeoshua Bograd Lamberti**
ybl@traviesoevans.com
[LinkedIn CV.](#)

Abreviaturas:

- Ministerio del Trabajo: Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo.
- LOTTT: Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- RLOTTT: Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el Tiempo de Trabajo
- LOPCYMAT: Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- USD: Dólares de los Estados Unidos de América.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- Bs.: Bolívares.
- BCV: Banco Central de Venezuela.
- Constitución: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- LOSED: Ley Orgánica sobre Estados de Excepción.
- SUNDDE: Superintendencia Nacional para la Defensa de los Derechos Socioeconómicos.



TRAVIESO EVANS

ARRIA RENGEL & PAZ

CARACAS

Teléfono: (+58 212) 918 33 33
Email: legal@traviesoevans.com

TEHAR s.c. - Propiedad Intelectual
Email: rmg@tehar.com

VALENCIA

Teléfonos: (+58 241) 825 64 56 /
826 28 21 / 825 47 93
Email: legal@traviesoevans.com

BARQUISIMETO

Teléfonos: (+58 251) 233 75 37 /
233 65 52
Email: legal@traviesoevans.com

MARACAIBO

Teléfono: (+58 261) 792 02 61
Email: legal@traviesoevans.com

PUERTO LA CRUZ

Teléfonos: (+58 251) 286 86 83 /
281 286 78 98
Email: legal@traviesoevans.com