

Con fecha dieciocho (18) de septiembre de 2020 e identificado bajo la nomenclatura CJ/No.01, recientemente se dio a conocer un Dictamen de la Consultoría Jurídica del Ministerio con competencia en materia laboral que devela el criterio de la Administración del Trabajo respecto del disfrute de vacaciones habida cuenta el Estado de Excepción de Alarma derivado del Covid-19 (en lo sucesivo “EL DICTAMEN”).

A continuación, presentamos nuestro análisis de contenido.

### *1. Carácter no vinculante:*

Si bien es cierto es pertinente estar en conocimiento respecto de cuál es el criterio sostenido por la Consultoría Jurídica del

Ministerio con competencia en materia laboral, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sus dictámenes no forman parte del sistema de fuentes de Derecho del Trabajo y; por lo tanto, no tienen fuerza vinculante.

No obstante lo anterior, de acuerdo con el numeral 5 del artículo 20 del Decreto sobre la Organización General de la Administración Pública Nacional, es función de la Consultorías Jurídicas de los distintos Ministerios *pronunciarse sobre los aspectos que competen al Ministerio en coordinación con la Procuraduría General de la República, a los fines de armonizar los criterios de la Administración Pública.*

Por lo tanto, aunque el pronunciamiento



contenido en EL DICTAMEN no puede ser invocado como fuente formal de Derecho, su contenido anticipa el criterio que muy probablemente será sostenido por la Administración del Trabajo en caso de presentarse procedimientos contra entidades de trabajo asociados al tema de las vacaciones durante el Covid-19.

## *2. De las distintas variables que deben ser consideradas en el análisis referido a las vacaciones en caso de Covid-19:*

En nuestro criterio el tratamiento del régimen jurídico de vacaciones bajo Covid-19, debe tener en cuenta, entre otras, las siguientes consideraciones:

- (i) Situación de la entidad de trabajo involucrada, esto es, si se trata o no de una empresa exceptuada del régimen de suspensión previsto en el Decreto de Estado de Excepción de Alarma; y/o si fue incorporada en el esquema de flexibilización implementado posteriormente,
- (ii) Situación del trabajador(es) involucrado(s) es decir, si refiere a personas que continúan o no prestando servicios. En caso afirmativo, si lo hacen bajo modalidad presencial o a distancia y; en caso negativo, la causa de la interrupción de la relación laboral (muy especialmente si resulta o no imputable al trabajador)
- (iii) Particularidades relativas a las vacaciones entendidas como beneficio; a saber, si se trata de períodos pendientes, si su disfrute estaba planificado, si corresponde a un régimen de vacaciones de vacaciones colectivas preestablecido, si fueron requeridas por el trabajador en libre manifestación de voluntad; y, en caso de acumulación, si su postergación colleva o no a exceder los límites máximos establecidos irrumpiendo con el mandato contenido en la Lottt y Lopcymat; y
- (iv) Consideraciones propias de su instrumentación; es decir, si únicamente se encuentra regulado el beneficio según lo establecido en la Lottt, Rlot y Lopcymat o, por el contrario, se precisó aspectos adicionales en el contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, políticas organizacionales, acuerdos colectivos o en la Convención Colectiva de Trabajo.



# LABLABOR

**¡LA GUÍA DEL GERENTE  
EXITOSO!**

¿Ya conoces todo nuestro  
portafolios?

[Servicio de Suscripción](#)

[Auditoría legal en materia Laboral  
y de Seguridad Social](#)

[Calculadora laboral](#)

[Guía de Instrumentación Laboral  
\(G-LAB\)](#)

[Reglamento Interno de Trabajo](#)

[Cursos on-line en materia laboral](#)

[Asesoría legal en materia Laboral y  
de Seguridad Social](#)

[Negociación y resolución de  
conflictos](#)

[Representación en litigios](#)

¿Qué esperas?

Visita nuestra página web y  
descubre las mejores y más  
sofisticadas herramientas para el  
manejo de las relaciones laborales  
diseñadas pensando en las  
unidades de Gestión Humana.  
Ingresa a:

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

### 3. Criterio establecido:

EL DICTAMEN parte de la consideración única según la cual, bajo contexto de Covid-19, los trabajadores no pueden llevar a cabo una “adecuada utilización de su tiempo libre” por lo que en criterio de la Consultoría Jurídica, no es posible materializar el *disfrute efectivo*, situación que deriva en la imposibilidad de dar cumplimiento a dicho beneficio.

Igualmente, sin consideración de ningún otro factor (añade EL DICTAMEN) que en los casos en los cuales los trabajadores se encontraban en disfrute de vacaciones al momento de la declaratoria del Estado de Excepción de Alarma, se entiende que las mismas se encuentran automáticamente suspendidas desde entonces y hasta tanto culmine el período de aislamiento obligatorio, exhortando a los actores laborales a la fijación de nueva oportunidad para reanudar su disfrute efectivo.

### 4. Nota adicional:

El presente documento, tiene por objeto analizar jurídicamente el contenido y alcance de EL DICTAMEN (únicamente con fines divulgativos) por lo que no se emite ningún juicio de valor respecto del mismo.

No obstante lo anterior, dada sus implicaciones, el equipo de LabLabor hace del conocimiento de nuestros clientes y relacionados que, muy respetuosamente, no comparte el criterio esgrimido por la Consultoría Jurídica del Ministerio con competencia en materia laboral relativo a la interpretación del régimen jurídico de las vacaciones bajo escenario de Covid-19 contenido en EL DICTAMEN. Ello en parte porque el análisis llevado a cabo para arribar a la conclusión, no tomó en cuenta ninguna de las variables identificadas en el segundo punto del presente Boletín, así como también por disentir respecto de la dimensión y alcance de la expresión de *disfrute efectivo* manejada en dicho documento.

## VENTAJAS DE NUESTRO PORTAFOLIOS

✓ **Suscripción:** acceso inmediato a la base de datos jurídico laboral más completa de Venezuela, con la mayor velocidad y frecuencia de actualización.

✓ **Auditorías legales:** con informes emitidos en 48 horas luego de su ejecución.

✓ **G-Lab:** el sistema patentado más eficaz para documentar relaciones laborales, que disminuye contingencias (reclamos, demandas y sanciones)

✓ **Cursos virtuales de relevancia actual:** con la plataforma digital tecnológica más moderna

✓ **RIT:** el Reglamento Interno de Trabajo más robusto del mercado, que disminuye: vacíos legales, interpretaciones desfavorables y conflictos.

✓ **Asesoría permanente:** esquema preventivo que reduce en más de un 90% el índice de litigios en 24 meses.

✓ **Negociaciones laborales:** de la mano de profesionales altamente calificados para negociar conflictos individuales y colectivos.

✓ **Representación en litigios:** 95% de causas negociadas y respuestas favorables con eficacia entre 85% y 90%