

Caracas, 05 de junio de 2020

No. 26

Recomendaciones en materia de seguridad y salud laboral ante la COVID-19, en la entidad de trabajo y en ambientes no controlados por el patrono (espacios abiertos o cerrados, públicos o privados)

Autores:

**Isabel Pestana De Freitas, Luis Daniel León, Lorena Rivas, Francisco Ure
Abogados**

**María Elena Subero, Carlos Henríquez
Consultora / Socio Junior**

En el mes de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de una nueva enfermedad corona viral en la provincia de Hubei, China. Meses más tarde, el 11 de marzo de 2020 fue declarado el brote del coronavirus (COVID-19) como pandemia, convirtiéndose en una emergencia de salud pública de interés internacional.

La OMS y las autoridades de salud pública de todo el mundo están tomando medidas para contener el brote de la COVID-19, pero es muy importante que todos los sectores de nuestra sociedad, incluyendo las empresas, empleadores y trabajadores, jueguen un papel activo para que esta enfermedad sea contenida de forma efectiva.

I. Aspectos Legales.

En Venezuela, el pasado 13 de marzo de 2020, fue dictado un Decreto de Estado de Alarma para atender la emergencia sanitaria por la COVID-19 en todo el Territorio Nacional¹, dadas las circunstancias de orden social que ponían en riesgo la salud pública y la seguridad de los ciudadanos habitantes del país, con el fin de que el Ejecutivo Nacional adoptara las medidas

¹ Decreto No. 4.160, emitido por la Presidencia de la República, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 6.519 Extraordinario, de fecha 13 de marzo de 2020.

urgentes para la preservación de la salud de la población, y de esta manera mitigar los riesgos relacionados con la epidemia. Este Decreto, en principio, tenía una vigencia de 30 días, prorrogables por un período igual, siendo efectivamente prorrogado por un lapso de 30 días más el 12 de abril de 2020², toda vez que persistía la situación excepcional que motivó la declaratoria del Estado de Alarma.

Posterior a ello, en fecha 12 de mayo de 2020, fue dictado un nuevo Decreto de Estado de Alarma en Todo el Territorio Nacional³, el cual ratificó el contenido y alcance del primer Decreto, en aras de preservar la salud de la población y mitigar los riesgos de la pandemia de la COVID-19. Este Decreto, al igual que el dictado en fecha 13 de marzo de 2020, tiene una vigencia de 30 días prorrogables por 30 días más, por lo que para la fecha es el que se encuentra vigente.

Nuestra Carta Magna regula, desde el artículo 337 hasta el 339, ambos inclusive, todo lo relacionado con los estados de excepción, de alarma, de emergencia económica y de conmoción interior o exterior, como consecuencia de ello y de conformidad con la pandemia declarada por la OMS con motivo de la COVID-19, es que el Ejecutivo Nacional decretó la situación de alarma en todo el territorio nacional, que ha sido tratada de acuerdo con los preceptos constitucionales, siendo posible incluso que sean restringidas de manera temporal las garantías consagradas en la Constitución, salvo las referidas a los derechos a la vida, prohibición de incomunicación o tortura, el derecho al debido proceso, el derecho a la información y los demás derechos humanos intangibles.

En adición a lo antes señalado, en fecha 1° de junio de 2020, fue dictada una Resolución por el Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPPS), mediante la cual se estableció la normativa sanitaria de responsabilidad social ante la pandemia por la COVID-19⁴, con el objeto de mitigar y erradicar los contagios del virus dentro del territorio nacional.

² Decreto No. 4.186, emitido por la Presidencia de la República, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 6.528 Extraordinario, de fecha 12 de abril de 2020.

³ Decreto No. 4.198, emitido por la Presidencia de la República, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 6.535 Extraordinario, de fecha 12 de mayo de 2020.

⁴ Resolución No. 090, emitida por el MPPPS, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 41.891, de fecha 1° de junio de 2020.

Ahora bien, conforme a nuestra legislación nacional, los empleadores tienen el deber legal de mantener un ambiente de trabajo seguro y libre de potenciales riesgos para sus empleados⁵, y por ello tienen la obligación de promover, prevenir y vigilar en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, toda empresa, establecimiento, explotación, faena, cooperativa y cualquier forma asociativa comunitaria de carácter productivo o de servicios, con la finalidad de proteger los derechos humanos a la vida, a la salud y a la integridad personal de los trabajadores.

Es por lo anterior, que todo empleador está obligado a diseñar una política y a elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, que reúna un conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud laboral, con la finalidad de que se pueda informar y capacitar a los trabajadores en todo lo relacionado con la seguridad, salud y condiciones del medio ambiente de trabajo al que estarán expuestos, de acuerdo con los procesos y actividades que serán realizadas tanto dentro como fuera de la sede física de la entidad de trabajo.

En este sentido, el empleador debe preparar y distribuir a sus trabajadores, un protocolo para la protección dentro y fuera del centro de trabajo, en el que se garantice la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad y salud laboral, y se informe por escrito sobre los riesgos y las condiciones inseguras y/o insalubres a las que estarán expuestos en el ejercicio de sus funciones, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos o cualquier otro tipo de agente que pueda causar un daño a su salud, posterior a que este protocolo haya sido revisado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), por un equipo multidisciplinario, y en el que además se cuente con la participación activa y protagónica de los trabajadores.

Es así como el CSSL, quien actúa como un órgano de participación destinado a la consulta de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo⁶, debe materializar la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud Laboral, y fomentar la promoción de iniciativas sobre procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas en el trabajo⁷.

⁵ Artículos 56 y 59 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

⁶ Artículo 46 de LOPCYMAT.

⁷ Artículo 47 de la LOPCYMAT.

En el marco de la contingencia para la prevención por la COVID-19, haciendo uso de las facultades que le atribuye la LOPCYMAT⁸, el CSSL está facultado para: (i) aprobar la modificación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para la adopción de medidas tendientes a combatir y prevenir la propagación del virus, (ii) vigilar las condiciones de seguridad y salud laboral específicas de cada trabajador, (iii) supervisar los servicios de salud, y (iv) denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno.

Además de lo antes mencionado, tanto los empleadores como el CSSL deben tomar en consideración la Norma de la Comisión Venezolana de Normas Industriales No. 35.580, (Norma COVENIN 3558:2000) sobre Riesgos Biológicos y Medidas de Higiene Ocupacional, la cual tiene por objeto la “protección de los trabajadores contra los factores de riesgo para su salud y su seguridad, derivados de la exposición a agentes biológicos durante el trabajo”⁹.

Específicamente, se debe tener en consideración lo contenido en la mencionada norma relacionado con el “Agente Biológico del Grupo 4”, definido como “aquel que, causando una enfermedad grave en el hombre, supone un serio peligro para los trabajadores, con muchas probabilidades de que se propague a la colectividad y sin que exista generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaz”.

Sobre este punto, en la citada Norma COVENIN 3558:2000, se establece expresamente que los patronos tienen la obligación de identificar y evaluar los factores de riesgo relacionados con la exposición a agentes biológicos, y repetir esta evaluación periódicamente para evaluar los nuevos riesgos que hayan podido surgir¹⁰. Además de ello, están obligados a reducir los riesgos identificados en las evaluaciones, tomando medidas como el establecimiento de procedimientos de trabajo adecuados y técnicas para evitar el contagio de agentes biológicos, o la reducción al mínimo posible del número de trabajadores que puedan estar expuestos¹¹.

En cuanto a los ambientes no controlados por el patrono (espacios abiertos o cerrados, públicos o privados), es importante mencionar que el Convenio No. 155 sobre Seguridad y

⁸ Artículo 48 de la LOPCYMAT.

⁹ Artículo 1.1 de la Norma COVENIN 3558:2000.

¹⁰ Artículo 5.1 de la Norma COVENIN 3558:2000.

¹¹ Artículo 5.3 de la Norma COVENIN 3558:2000.

Salud de los Trabajadores, adoptado en la Conferencia General de la Organización OIT¹², dispone que la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o a los cuales tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.¹³

En hilo con lo anterior, nuestro máximo Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) ha reiterado lo señalado en el Convenio No. 155 de la OIT, por lo que a partir de ese concepto, ha indicado expresamente que el sitio donde sean ejecutadas las actividades con motivo de la relación de trabajo que une al empleador y al trabajador, forman parte del lugar de trabajo, sea éste o no el establecimiento donde los trabajadores desempeñan sus labores habituales¹⁴.

En virtud de ello, todos aquellos lugares o espacios donde el trabajador deba llevar a cabo la prestación de sus servicios con motivo de la relación laboral que mantiene con la empresa (sean estos espacios abiertos o cerrados, públicos o privados), forman parte de su lugar de trabajo, por lo que resulta de suma importancia tomar las medidas preventivas correspondientes en función del medio ambiente en el que se desempeñan, con el objeto de mitigar los posibles riesgos asociados al contagio por la COVID-19 durante la prestación del servicio dentro y fuera de la instalaciones de la entidad de trabajo.

II. Recomendaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Toda vez que los empleadores tienen la responsabilidad de asegurarse de que se adopten todas las medidas de prevención y protección factibles para reducir al mínimo los riesgos del contagio y la propagación de la COVID-19, tanto en la sede de la entidad de trabajo como en cualquier otro lugar donde deban ser ejecutadas las actividades del trabajador (espacios abiertos o cerrados, públicos o privados), es importante instaurar medidas eficaces para hacer frente a la propagación de la enfermedad y mitigar sus efectos.

¹² Convenio adoptado por la OIT en fecha 22 de junio de 1981, y ratificado por la República Bolivariana de Venezuela según se desprende de la Gaceta Oficial No. 3.312 Extraordinario, de fecha 10 de enero de 1984.

¹³ Artículo 3 literal (c) del Convenio No. 155 de la OIT.

¹⁴ Sentencia No. 1.187 dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 08 de diciembre de 2017, con ponencia de la Magistrada Mónica Gioconda Misticchio Tortorella, en el caso Alexander José Contreras Matamoros Vs. Compañía Operativa de Alimentos Cor, C.A. (Mc Donald's Charallave).

Es por lo anterior que se realizan las siguientes recomendaciones, donde cada empresa definirá las medidas específicas que precise su actividad contando con la consulta y participación de los trabajadores o sus representantes:

- **Recomendaciones para el Empleador:**

Conjuntamente con el CSSL y los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, se recomienda coordinar los mecanismos necesarios para la confección de protocolos de prevención y actuación ante la COVID-19. Ante esto, las recomendaciones para las empresas son las siguientes:

1. Mantenerse actualizado sobre la información relacionada con la COVID-19, dictada por fuentes oficiales como la OMS, la Organización Panamericana de la Salud, el MPPPS, la Comisión Presidencial para la Emergencia por la COVID-19, y la OIT.
2. Abrir al público en general, siempre que conste la autorización de funcionamiento en los territorios y sectores económicos respectivos, por parte de la Comisión Presidencial para la Emergencia por la COVID-19, en los horarios y condiciones que esta determine.
3. Identificar los riesgos para la salud de los trabajadores a causa de la COVID-19 durante la prestación de los servicios (tanto en la sede de la entidad de trabajo como en sitios abiertos o cerrados, públicos o privados), realizando una planificación de los lugares recorridos por los trabajadores y determinando las medidas específicas de acuerdo con cada localidad.
4. Notificar por escrito, de manera conveniente y adecuada a los trabajadores, de los riesgos asociados a la COVID-19 con ocasión del trabajo específico a realizar, y los asociados al trabajo a distancia o fuera de la sede física de la entidad de trabajo, así como las correspondientes medidas de prevención.
5. Instalar carteles en la sede de la entidad de trabajo que establezcan: (i) la obligatoriedad de mantener distanciamiento social entre los trabajadores, (ii) el protocolo para el manejo de la tos y los estornudos, y (iii) la higiene de las manos en

las entradas a las instalaciones y en las zonas de mayor frecuencia de los colaboradores.

6. Dotar a los trabajadores de los equipos de protección apropiados de acuerdo con las recomendaciones realizadas por los órganos competentes y relacionados con su trabajo, tales como tapabocas o mascarillas, guantes, gel antibacterial, alcohol, agua potable, jabón líquido, desinfectantes, entre otros.
7. Velar por la disponibilidad de tapabocas o mascarillas para los trabajadores, y de ser el caso promover procesos colectivos para su confección.
8. Proporcionar a los trabajadores pañuelos desechables y cubos de basura forrados con una bolsa de plástico, para que puedan ser vaciados sin entrar en contacto con el contenido.
9. Adecuar los espacios de trabajo para garantizar el distanciamiento interpersonal durante la prestación del servicio (debiendo guardarse, al menos, una distancia de 1,5 metros entre un trabajador y otro), e instruir a los trabajadores sobre el obligatorio cumplimiento de esta medida.
10. Adecuar los horarios de trabajo para ajustar la densidad de ocupación de las empresas, y efectuar turnos especiales en caso de ser requerido.
11. Instruir a los trabajadores sobre el lavado frecuente de las manos con suficiente agua y jabón utilizando la técnica adecuada, antes de salir de la casa, al llegar a la sede de la entidad de trabajo u otro lugar de prestación de servicios, antes y después de comer y de utilizar el sanitario, antes de regresar a la casa y al llegar a la misma, así como después de toser, estornudar y tocar superficies potencialmente contaminadas. En caso de no ser posible realizar el lavado de manos, instruir a los trabajadores para que la desinfección sea efectuada usando gel antibacterial a base de alcohol (que contenga al menos 70% de alcohol).
12. Efectuar limpiezas periódicas de, al menos, dos (2) veces por jornada laboral, con agua y jabón, con soluciones de hipoclorito al 0,1% o con soluciones de alcohol al 70%, y considerar medidas adicionales como:

- a. Las superficies y objetos que estén visiblemente contaminados con fluidos corporales.
 - b. Todas las áreas de alto contacto potencialmente contaminadas, como baños, pomos de puertas, teléfonos, pasamanos, escritorios y artículos de oficina en edificios administrativos y de producción, asientos (banacas, sillas, mesas) de elevada asiduidad en áreas comunes, bebederos comunes, zona interna y externa del comedor, entre otros.
13. Organizar espacios suficientes para la función de comedor, con las condiciones de higiene y distanciamiento social, así como definir horarios, de ser necesario, para garantizar la densidad de ocupación de los espacios cumpliendo con el distanciamiento social.
 14. Informar a los trabajadores, proveedores, contratistas, visitantes y clientes en general, que cualquier persona que presente alguna sintomatología relacionada con la COVID-19 (como tos, dificultad respiratoria, fiebre, pérdida del olfato o del gusto, agotamiento o desvanecimiento físico, entre otros) debe quedarse en casa, y que se tomará como medida preventiva la restricción de acceso a la sede de la entidad de trabajo.
 15. Restringir las visitas a la sede de la entidad de trabajo mientras esté vigente la situación de emergencia por la COVID-19.
 16. Reducir al máximo las reuniones presenciales e implementar las videoconferencias.
 17. Evitar reuniones superiores a 10 personas, en todo caso con distanciamiento mínimo de 1,5 metros entre los asistentes.
 18. Señalar en los ascensores, si los hubiere, el número de personas permitidas para guardar el distanciamiento social.
 19. Evitar actividades en espacios cerrados sin ventilación.
 20. En caso de actividades laborales que requieran la pernocta de los trabajadores, evitar el uso de habitaciones sin ventilación y el hacinamiento.

21. Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas dirigidas a la prevención y control del riesgo derivado del contagio de la COVID-19.
22. Ante el posible contagio de algún trabajador, establecer un plan de contingencia que incluya lo siguiente:
 - a. Aislar al trabajador que esté posiblemente contagiado en una sala o zona donde no tenga contacto con otras personas.
 - b. Limitar o extinguir el número de personas que tengan contacto con el trabajador que presente síntomas de COVID-19.
 - c. De manera inmediata ponerse en contacto con las autoridades locales de salud, y colocar al trabajador en contacto con las autoridades sanitarias encargadas de prestar la atención médica correspondiente.
 - d. Solicitar que se efectúen los exámenes médicos a los que hubiere lugar para descartar que el trabajador resulte positivo por la COVID-19.
 - e. Efectuar dichos exámenes a todos los trabajadores con los cuales el presunto contagiado haya tenido contacto, y evitar que continúen acudiendo a la entidad de trabajo para así descartar o minimizar el contagio por la COVID-19 a los demás trabajadores.
23. Implementar rigurosamente un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, donde se aprecie como mínimo los aspectos de riesgo de contagio en la entidad de trabajo y en los lugares a donde los trabajadores tengan que acudir con motivo de la prestación de sus servicios. Este sistema de vigilancia debe comprender los siguientes aspectos:
 - a. Registro de trabajadores contagiados.
 - b. Relación mensual y anual de los departamentos o áreas de trabajo, puesto de trabajo y turnos, en los cuales se produzca cada contagio.
 - c. Registro mensual de contagios que hayan sido decretados, como las enfermedades ocupacionales por departamentos, áreas, puestos de trabajo y turnos.
 - d. Relación detallada de las medidas adoptadas para el control de la COVID-19.

24. Consultar de forma periódica a los trabajadores, por parte del CSSL, sobre aspectos de seguridad, salud y condiciones del medio ambiente de trabajo, a los fines de prever vulnerabilidades, debilidades y oportunidades de mejora, para implementar y garantizar medidas oportunas para hacer frente a situaciones de urgencia ante la presencia de posibles contagios por la COVID-19.
25. Aplicar planificaciones en las que se identifiquen dentro de la nómina de la entidad de trabajo, aquellas personas que de acuerdo con los estudios realizados son más vulnerables al contagio de la COVID-19. Asimismo, elaborar un registro de trabajadores que padezcan enfermedades crónicas, a través de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.
26. Implementar programas especiales para la protección de grupos de trabajadores que puedan encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad en comparación con el resto de la masa laboral, como los son las mujeres embarazadas, las madres en período de lactancia, las personas con discapacidad, los adultos mayores de 60 años, los trabajadores que padezcan alguna enfermedad crónica (como diabetes, hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, VIH, lupus), entre otras, en los que se pueda optar por instaurar opciones alternativas como el teletrabajo.
27. Organizar de manera especial el trabajo durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, a efectos de disminuir afluencias innecesarias o sustituibles con trabajo a distancia o teletrabajo.
28. Promover, en la medida de lo posible, la territorialización de los trabajadores, facilitando el traslado a sedes cercanas a sus lugares de residencia, para disminuir desplazamientos innecesarios, así como promover el teletrabajo.
29. Desarrollar planes que permitan la promoción de la salud física, mental y psicosocial ante la noticia de posibles contagios por la COVID-19.
30. Implementar campañas educativas y/o acciones que impidan la discriminación de trabajadores contagiados, que abarque tanto la situación al conocer la noticia del posible contagio como la reincorporación del trabajador a sus actividades posterior al aislamiento y/o cuarentena.

31. En caso de establecimientos comerciales, se deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones adicionales a las antes señaladas:

- a. En las puertas de acceso, disponer de personal que tome la temperatura a las personas que accedan al establecimiento, y asegurarse que se laven las manos o se realice la desinfección de las mismas antes de permitir el ingreso a las instalaciones.
- b. Evitar una densidad de ocupación de sus espacios de más de una persona por cada dos (2) metros cuadrados, tomando en cuenta los espacios de circulación del establecimiento.
- c. Los trabajadores que manipulen billetes, tarjetas de débito o crédito, o cualquier documento de clientes, debe utilizar soluciones o geles con alcohol al 70% después de atender a cada cliente.

• **Recomendaciones para el Trabajador:**

1. Antes de comenzar la labor, si presenta cualquier sintomatología (tos, fiebre, dificultad para respirar, etc.) que pudiera estar asociada con la COVID-19 no debe acudir al trabajo, hasta que se confirme que no hay riesgo.
2. Si se traslada o realiza su actividad laboral caminando, en bicicleta, en carro o en moto, es necesario que lleve tapabocas o mascarilla, y que guarde la distancia interpersonal cuando esté transitando por la calle.
3. En la medida de lo posible, es preferible realizar la labor o trasladarse en un transporte de manera individual, o en todo caso utilizar opciones de traslado que garanticen la distancia interpersonal mínima de 1,5 metros.
4. El traslado en autobuses públicos debe ser de una persona por cada fila de asientos, al lado de la ventana, garantizando la distancia interpersonal.
5. Se debe asegurar que los lugares y equipos de trabajo se encuentren limpios e higienizados, y los objetos tales como celulares, ipads, entre otros, deben limpiarse con desinfectante frecuentemente.

6. El consumo de alimentos y bebidas debe realizarse únicamente en los espacios especialmente destinados para ello en la sede de la entidad de trabajo.
7. Evitar compartir con compañeros de trabajo u otras personas, utensilios de uso personal, vasos, platos, recipientes, cubiertos, botellas de agua, toallas o similares. Asimismo, evitar ingerir líquidos directamente desde el embace primario que los contiene (botellas, jarras, etc.).
8. Evitar en lo posible utilizar los equipos y dispositivos de trabajo de otros compañeros. En caso de ser necesario, desinfectar lo que se usará antes y después de su uso.
9. Evitar colocar el tapabocas o mascarilla en superficies que pudieran estar contaminadas.
10. Evitar la concentración de personas cuando se encuentre en lugares abiertos, procurando que su número esté limitado al mínimo posible, usando siempre el tapabocas o mascarilla.
11. Evitar el saludo con contacto físico, particularmente besos, abrazos y dando la mano. Aprender y practicar nuevas formas de saludo sin contacto físico.
12. Lavarse frecuentemente las manos con abundante agua y jabón. En su defecto, con gel antibacterial (que contenga al menos 70% de alcohol).
13. Cubrirse la nariz y la boca con un pañuelo desechable al toser y estornudar. En su defecto, cubrirse con el codo.
14. Evitar tocarse la cara, boca, ojos y nariz con las manos desnudas, ni cuando se lleven guantes puestos.
15. Cambiar su vestimenta una vez que ingrese a su lugar de habitación y previo al contacto con familiares o residentes de su vivienda, así como la desinfección del calzado.

Al tomar las medidas antes señaladas, la empresa reduciría considerablemente el riesgo de ser sancionada, o condenada al pago de indemnizaciones legales, y tendría elementos de defensa sólidos para demostrar que ha tomado todas las medidas pertinentes para evitar o minimizar el contagio y propagación de la COVID-19 entre los trabajadores.

Es importante hacer énfasis en que los trabajadores tienen el derecho de rehusarse a trabajar y alejarse de una condición insegura cuando tengan motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida, de denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) cualquier incumplimiento o violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo por parte del empleador, y de demandar ante las autoridades judiciales correspondientes las indemnizaciones derivadas de la generación o agravamiento de una enfermedad, u ocurrencia de un accidente, que eventualmente pudieran ser declarados de carácter ocupacional. De allí la importancia de implementar la mayor cantidad de medidas posibles tendientes a minimizar el riesgo de contagio de la COVID-19, y de resguardarse la empresa ante posibles sanciones administrativas derivadas de inspecciones en materia de seguridad y salud laboral, o pretensiones indemnizatorias de los trabajadores por responsabilidades legales.

Contactos:

LEGA Abogados

Telf.: +58 (212) 277.22.00

E-mail: infolaw@lega.law

Web: www.lega.law

Gabriel Calleja

E-mail: gcalleja@lega.law

Telf.: +58 (212) 277.22.10

John Tucker Barboza

E-mail: jtucker@lega.law

Telf.: +58 (212) 277.22.15

El objetivo del **LEGA In-Depth** es proveer información a los clientes y relacionados de **LEGA Abogados**. Este boletín refleja el punto de vista de su autor. Los lectores no deberían actuar sobre la base de la información contenida en este boletín, sin obtener previamente asesoría jurídica específica. Este **LEGA In-Depth** puede ser reproducido, total o parcialmente, indicando siempre su autor, fuente y origen en forma destacada.

©2020 **LEGA Abogados**.