



Impacto del covid-19 en el mundo del trabajo

Álvaro Rodríguez Azcúe
Montevideo, 30 de marzo de 2020.



Covid-19 en el mundo

Covid-19 en el mundo: 29.III.2020.

309 casos en Uruguay



Impacto del Covid-19 en la sociedad

- ▶ La pandemia por el Covid-19 es un gigantesco problema sanitario, económico, social y político.
- ▶ No existe un remedio para combatirlo, pero sí para evitar su propagación: el *aislamiento social* (*cuarentena*; «*quédate en casa*»).
- ▶ Se estima que la proporción de la población mundial que podría verse infectada por el Covid-19 oscilará entre el 40 y el 70%.
- ▶ Eso explica el colapso de los sistemas de salud, por desarrollados que sean.
- ▶ Según OIT la pandemia afectará:
 - ▶ 1) la cantidad de empleo (tanto en materia de desempleo como de subempleo);
 - ▶ 2) la calidad del trabajo (con respecto a los salarios y el acceso a protección social); y
 - ▶ 3) los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral.
- ▶ La sociedades reaccionan en todos los planos.
- ▶ El Derecho no puede solucionar la problemática, pero puede contribuir a ello; particularmente el DTSS.
- ▶ La producción normativa en el mundo es enorme y nuestro país no está ajeno a esa situación.





Emergencia nacional sanitaria

Uruguay: «*emergencia nacional sanitaria*» 13.III.2020 (Decreto N° 93/020)



- ▶ *Suspensión de espectáculos públicos «sine die».*
- ▶ *Cierre de centros turísticos termales públicos y privados.*
- ▶ *Suspensión de eventos que impliquen aglomeración de personas.*
- ▶ *Exhortación de suspender eventos.*
- ▶ *Extremar medidas de limpieza y desinfección de establecimientos públicos y privados: centros de estudio, lugares de trabajo.*
- ▶ *Cuarentena de 14 días:*
 - ▶ personas que contraen Covid-19;
 - ▶ personas con síntomas y que en las últimas 2 semanas estuvieron en «zonas de alto riesgo»;
 - ▶ Personas en contacto con otras que contrajeron la enfermedad;
 - ▶ Personas que ingresan al país desde «zonas de alto riesgo».



Relación de trabajo

Salud y seguridad en el trabajo

Salud y seguridad en el trabajo

Seguridad
y Salud
Ocupacional



Protocolos de **prevención** (Resolución MTSS de 19.III.2020 que aprueba acuerdo del CONASSAT):

- ▶ Al empleador y a la Comisión Bipartita de Seguridad (D. 291/007), corresponde coordinar confección de protocolos de *prevención* y *actuación* ante el riesgo Covid-19.
- ▶ Seguir las recomendaciones del MSP.
- ▶ Distribución de material informativo (enfermedad y síntomas).
- ▶ Provisión de material higiénico (alcohol, guantes para los que están en contacto directo con público).
- ▶ Mascarilla para los que están en contacto con personas que se sospecha con infección (síntomas).
- ▶ Lugares y equipos de trabajo limpios e higienizados.
- ▶ No compartir artículos personales (mate, botellas, cubiertos, ...).
- ▶ Mantenimiento y limpieza de secadores de manos, aire acondicionado y ventilación.

CONTINUA

Salud y seguridad en el trabajo

Seguridad
y Salud
Ocupacional



- ▶ Lavado e manos frecuente con agua y jabón, alcohol en gel.
- ▶ Higiene respiratoria (estornudos y tos en el pliegue del codo, pañuelos descartables).
- ▶ Cartelería sobre la temática.
- ▶ Distancia nunca inferior a 1,5 metros.
- ▶ Evitar concentración de personas.

Protocolo de **actuación**:

- ▶ Participación de Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (D. 127/014).
- ▶ Control al resto de los trabajadores que tuvieron contacto con el eventual infectado (14 días previos).
- ▶ Trabajadores con síntomas:
 - ▶ permanecer en domicilio; y
 - ▶ Consulta al prestador de salud.
- ▶ Exhorta a organizaciones gremiales y sindicales a la máxima difusión.



Relación de trabajo

Desarrollo de la relación laboral

Desarrollo de la relación laboral

Facultades o derechos del empleador

- ▶ Poder de dirección (DSL Mercosur, 2015)
- ▶ *Ius variandi excepcional* (contracara: *deber de colaboración*)
- ▶ Poder disciplinario: dentro de sus límites.

Principales obligaciones del empleador:

- ▶ Deber de indemnidad: proveer seguridad (art. 2 D. 291/007).
- ▶ Responsabilidad penal por no adoptar medidas de resguardo (L. n°19.196).
- ▶ Absorber costos de medidas de seguridad (art. 3 D. 291/007).
- ▶ Pago del salario (art. 31 L. n° 10.449).

Desarrollo de la relación laboral

Principales derechos del trabajador

- ▶ Medidas de seguridad adecuadas a la función.
- ▶ Derecho a detener las tareas en caso de peligro inminente y grave para su vida o su salud (literal f) art. 19 CIT I55).
- ▶ Al cobro del salario.

Principales obligaciones del trabajador:

- ▶ Prestar el servicio (deber de colaboración).
- ▶ Cumplir con las medidas de seguridad.
- ▶ Cuidar los medios de protección personal (art. 3 D 291/007).

Desarrollo de la relación laboral

Suspensión de la prestación del servicio

- ▶ **Goce de licencia** generada en el 2019 (Ley N° 12.590).
- ▶ **Adelanto de goce de licencia** de 2020 (Resolución MTSS N° 55/020).
- ▶ Otorgamiento de **licencia extraordinaria sin goce de sueldo con pago de una partida extraordinaria** (ej. Acuerdo de la construcción de 20.III.2020 – ver Negociación Colectiva).

Trabajadores eximidos de prestar servicio

- ▶ Trabajadores que se encuentren enfermos o accidentados, con cobertura del subsidio por enfermedad (DL 14.407) o indemnizaciones del BSE (L 16.074).
- ▶ Trabajadores de la salud y de tercerizadas que contrajeron Covid-19 en el trabajo, con cobertura BSE, como enfermedad profesional (proyecto de ley en trámite).
- ▶ Trabajadores obligados a guardar aislamiento a causa del riesgo de contraer o contagiar el Covid-19, con cobertura del subsidio por enfermedad (art. 5 D. 93/020).
- ▶ Trabajadores obligados a guardar aislamiento a causa del riesgo de contraer o contagiar el Covid-19, que incumplieron con la exhortación de no viajar, **sin** cobertura del subsidio por enfermedad (art. 4 D. 93/020).
- ▶ Trabajadores de 65 años o más, con cobertura del subsidio por enfermedad (art. 1º, D. 25.III.20).

Otras situaciones

- ▶ Trabajadores que no asisten a trabajar por cuidado de familiares: causa justificada, sin generación de remuneración ni cobertura de seguridad social.
- ▶ Trabajadores que no asisten a trabajar por precaución sin encontrarse en las situaciones tuteladas por el subsidio de enfermedad: causa justificada, sin generación de remuneración ni cobertura de seguridad social.
- ▶ *¿Asistimos a una situación de fuerza mayor?*
- ▶ *¿Qué consecuencias tiene en la relación laboral?*
- ▶ *¿El empleador es deudor de salario aunque no haya prestación de servicios?: – en Argentina, sí; – en Chile, no.*
- ▶ *¿El despido en estas circunstancias tiene alguna particularidad? En España se prohíbe el despido por causa de Covid-19 (27.III).*



Relación de trabajo

Trabajo a domicilio o remoto

Trabajo *a domicilio o remoto*

- ▶ Se exhorta a instrumentar y promover el **trabajo en el domicilio** (art. 6 Decreto N° 94(020):
 - ▶ comunicación a la IGTSS; y
 - ▶ suministro de implementos a cargo del empleador.

BSE no exige comunicación del lugar de prestación del servicio para conservar la cobertura en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- ▶ No deberían alterarse las condiciones laborales preexistentes (salario, jornada, descanso semanal, seguridad, etc.), a excepción del *lugar* de prestación del servicio.



Seguridad Social

Subsidio por enfermedad

Subsidio por enfermedad: régimen general (DL 14.407)



Ámbito subjetivo:

- ▶ trabajadores dependientes de la actividad privada (salvo bancarios), que reúnan los siguientes requisitos:
 - ▶ Jornaleros o destajistas: 75 jornales efectivos en el año anterior.
 - ▶ Mensuales: 3 meses de actividad efectiva en el año anterior.
- ▶ Empresas unipersonales (con hasta 5 empleados) y monotributistas (con hasta 3 empleados):
 - ▶ al día con aportes y 3 meses de actividad efectiva en el año inmediato anterior.

Prestación:

- ▶ Subsidio equivalente al 70 % del promedio de asignaciones computables de los últimos 6 meses, sin computar el aguinaldo.
- ▶ Tope de \$ 44.606,60 (2020), más cuota parte de aguinaldo.

Subsidio por enfermedad (DL 14.407) y disposiciones particulares por Covid-19



▶ Situaciones protegidas:

- ▶ Trabajadores que se encuentren enfermos y lo acrediten en la forma de estilo.
- ▶ Trabajadores obligados a guardar aislamiento a causa del riesgo de contraer o contagiar el Covid-19 (art. 5 D. 93/020).
- ▶ Trabajadores de 65 años o más, salvo lo que realicen sus tareas en domicilio (art. 1º, D. 25.III.20):
 - ▶ Empresa comunica al BPS sin intervención de médico certificador (en proceso de instrumentación).
- ▶ El complemento del subsidio no constituye materia gravada por CESS (inc. 2, art. 160 L 16.713).

Subsidio por desempleo: régimen especial (resol. MTSS de 18.III y 20.III)

▶ **Ámbito de aplicación:**

- ▶ Todos los sectores amparados por DL 15.180 y L 18.399 (Industria y Comercio; Rural y Servicio Doméstico; incluidos en CJPB por ley N° 18.396).
- ▶ Todas las modalidades de contratación (mensuales y jornaleros) (BPS – solo mensuales).



▶ **Requisitos de acceso:**

- ▶ Igual que régimen general: I y C – 6 meses, 150 jornales o 9 BPC, en el último año; R – 12 meses, 250 jornales o 12 BPC, en los últimos dos años; SD – una u otra.
- ▶ Incluye, también, a los que agotaron subsidio por régimen general.

Subsidio por desempleo: régimen especial (resol. MTSS de 18.III y 20.III)

▶ Causal:

- ▶ Suspensión parcial: 6 días como mínimo.
- ▶ Reducción parcial: 50% de horas de la jornada como mínimo.

▶ Vigencia:

- ▶ 18.III.2020 – 17.IV.2020 prorrogable por 30 días más.

▶ Monto del subsidio:

Amparo (días de suspensión)	Cálculo BPS proporcional al amparo
6 días	12 % de sueldo promedio
7 días	14 % de sueldo promedio
8 días	16 % de sueldo promedio
9 días	18 % de sueldo promedio
10 días	20 % de sueldo promedio
11 días	22 % de sueldo promedio
12 días	24 % de sueldo promedio
Más de 12 días	25 % de sueldo promedio

Amparo (días de reducción 50 % del horario)	Cálculo BPS proporcional al amparo
6 días	6 % de sueldo promedio
7 días	7 % de sueldo promedio
8 días	8 % de sueldo promedio
9 días	9 % de sueldo promedio
10 días	10 % de sueldo promedio
11 días	11 % de sueldo promedio
12 días	12 % de sueldo promedio
Más de 12 días	12,5 % de sueldo promedio

- ▶ El empleador puede complementar el subsidio y no constituye materia gravada por CESS (a. 10, num. 6), D. 162/009; inc. 2, art. 160 L 16.713).



Subsidio por desempleo: prórrogas

El Poder Ejecutivo tiene facultades para otorgar prórrogas (art. 10, DL 15.180)

- ▶ por razones de interés general y por un plazo no mayor a un año
- ▶ siempre se documentare la transitoriedad de la falta o reducción de tareas y el compromiso de preservar los puestos de trabajo.

También existe la posibilidad que se sancione una ley por la que se prorrogue éste último (actualmente proyectos en trámite para PILI S.A. y LORYSER S.A.).

El empleador, también, puede complementar el subsidio y no constituye materia gravada por CESS (a. 10, num. 6), D. 162/009; inc. 2, art. 160 L 16.713).

Indemnización temporaria por enfermedad profesional (B.S.E.) (proyecto de ley en trámite)

▶ Contingencia:

- ▶ enfermedad profesional (transitoria)



▶ Ámbito subjetivo:

- ▶ personal médico y no médico dependiente
- ▶ Personal de empresas tercerizadas

▶ Prestación:

- ▶ renta temporaria equivalente al 100% del salario (tope 10 SMN mensuales)
- ▶ por hasta un máximo de 45 días.



Negociación colectiva

Industria de la construcción

Acuerdo bipartito: industria de la construcción y decreto de 24.III.20.



Acuerdo de 20.III.2020

▶ Sujetos colectivos:

- ▶ Sector trabajador: SUNCA
- ▶ Sector empleador: Cámara de la Construcción, Liga de la Construcción, Asociación de Promotores Privados de la Construcción y Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este.

▶ Ámbito de aplicación:

- ▶ Incluidos en AUC (DL 14.411) y en la estructura salarial del laudo.
- ▶ No incluidos en AUC y comprendidos en la estructura salarial del laudo.

No incluye al personal administrativo y técnico de las empresas.

▶ Beneficios:

- ▶ *licencia extraordinaria sin goce de sueldo: 24.III – 5.IV.*
- ▶ *partida extraordinaria: \$ 16.505,52.*

Acuerdo bipartito: industria de la construcción y decreto de 24.III.20.



Acuerdo de 20.III.2020

▶ Fecha de pago:

- ▶ Empresas incluidas en AUC: hasta el 31.III.20.
- ▶ Empresas no incluidas en AUC: hasta el 3.IV.20.

▶ Financiamiento de la partida:

- ▶ Empresas incluidas en AUC: adicional al AUC 0,96% x 26 m. o alcanzar el 70% de la partida (D. 24.III.20).
- ▶ Trabajadores: I jornal de licencia y de salario vacacional de 2020.
- ▶ Empresas no incluidas en AUC: FOSVOC financia en 30 cuotas si están al día con los fondos sociales.

Fortalecer el Diálogo Social:

*Fabio Bertranou, Director de la Oficina de la OIT
para el Cono Sur de América Latina.*



«La pandemia y los efectos económicos pondrán en tensión a la sociedad que deberá enfrentar dilemas y pujas distributivas. Los acuerdos sociales son esenciales no solo para transitar en forma justa las consecuencias de la crisis sino también para que la mitigación y salida de la crisis no ahonde la desigualdad e inequidad. El diálogo social, institucionalizado, conformado por gobierno, organizaciones de empleadores y trabajadores, es una herramienta útil, probada a lo largo de la historia, para avanzar en un sendero de consensos y mayor armonía frente a las crisis. Es el caso del Consejo Superior Laboral de Chile, como también otros espacios de diálogo ad-hoc, que son fundamentales para dar respuesta al enorme desafío que impone la pandemia del COVID-19, no solo durante la emergencia, sino también para que la recuperación deseada sea sostenible y duradera.»

Fabio Bertranou, «El trabajo frente al COVID-19: proteger el empleo, reforzar la protección social, fortalecer el diálogo social»