



# Uruguay: el impacto del Coronavirus en las relaciones laborales

Juan Raso Delgue, María del Luján Charrutti Garcén

## 1. Naturaleza permanente o temporal de las medidas adoptadas

La [declaración de emergencia sanitaria](#) por la situación del coronavirus fue decretada en el país el 13 de marzo pasado a raíz del primer caso de contagio comprobado.

Las primeras medidas de emergencia se refieren a prestaciones de seguridad social: seguro de enfermedad y seguro de desempleo y se establece que las mismas son transitorias (30 días renovables automáticamente). En principio las medidas son transversales a todos los trabajadores, aunque el Poder Ejecutivo enviará al parlamento el 30 de marzo un proyecto de ley para rebajar entre un 10 y 20 % los sueldos de los funcionarios públicos y las pensiones. La medida ha creado muchas protestas en los sectores afectados. No es claro entender por qué el Poder Ejecutivo no recurrió a la posibilidad de aumentar uno o dos puntos de impuesto a la renta, que se aplicaría a todos los trabajadores (públicos y privados). Tampoco -hasta el momento- el Poder Ejecutivo ha planteado la posibilidad de establecer nuevos impuestos para el gran capital (en especial, empresas multinacionales y productores rurales).

## 2. Brevísimas reflexiones generales sobre la legislación objeto de su comentario

Entendemos que las primeras medidas, en principio, han sido adecuadas y muy rápidas. En el caso de las normas sobre prevención y actuación en el trabajo, las mismas han sido adoptadas tripartitamente, lo cual da una especial validez a las mismas.

Las normas sobre seguro de desempleo y ampliación del seguro de enfermedad tampoco merecen objeciones. Las únicas dudas provienen de que las medidas fiscales tomadas hasta ahora parecen insuficientes para compensar los importantes gastos que generarán las prestaciones de seguridad social y las asistenciales.

## 3. Teletrabajo

No se han aprobado normas específicas sobre teletrabajo, solo la Resolución 94/2020 que exhorta a todos los empleadores a instrumentar y promover el teletrabajo. La presente normativa señala que el empleador debe suministrar los implementos necesarios para realizar la tarea y comunicar a la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social la nómina de trabajadores. En las empresas públicas y privadas se ha recurrido en estas semanas al teletrabajo -eventualmente aprobando protocolos de teletrabajo- en aquellos casos en que es posible el trabajo a distancia. También a nivel de empresas y de trabajadores se ha desarrollado una rápida capacitación a los efectos de implementar en el trabajo, elementos como Skype y, fundamentalmente, la aplicación “zoom”.

En la actualidad no existe una prohibición de cuarentena, salvo que se haya detectado el virus en el trabajador, con lo cual las opciones de la empresa es la de mantener servicios presenciales (en especial como en el sector de la venta de alimentos, transportes - aunque disminuido -, estaciones de nafta, etc.) o enviar a casa cuando posible a los trabajadores para que trabajen a distancia, o en caso que ello no se posible, el recurso es el del seguro de desempleo. No existen normas que obliguen a teletrabajar o a no hacerlo. El recurso para el trabajador que no quiere o no puede teletrabajar, es en definitiva el seguro de desempleo.

#### **4. Condiciones de trabajo en general, desde un plano individual, con referencia a instituciones como el derecho de vacaciones o la distribución del tiempo de trabajo, a modo de ejemplo**

Por Resolución 55/2020, el Ministerio de Trabajo autorizó el adelanto de la licencia reglamentaria generada en el 2020 (adelanto de vacaciones) cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador. A los efectos de que el trabajador pueda adelantar su licencia y así no perder salario durante el período que dure la emergencia sanitaria.

#### **5. Decisiones de trascendencia colectiva sustentadas en situaciones de crisis empresarial, con particular referencia al tratamiento como situación de fuerza mayor**

Por ahora (recordamos que la emergencia sanitaria comenzó el 13 de marzo con el primer caso de coronavirus) no existen decisiones de trascendencia colectiva basadas en situaciones de crisis empresarial. De todos modos, son evidentes los signos de una crisis empresarial, especialmente en las pequeñas empresas, porque la cuarentena voluntaria de la población ha reducido drásticamente el consumo. Comienza a cortarse la cadena de pago y muchos cheques no tienen cobertura. Mientras los abogados estudian defensas de sus clientes deudores a partir del concepto de fuerza mayor, los bancos e instituciones acreedoras públicas (sistema fiscal, bancos públicos, etc.) han prorrogado los plazos de pago de las obligaciones. Hasta el momento las prórrogas de vencimientos siempre han sido aprobadas voluntariamente por las instituciones acreedores.

#### **6. Afectación de las instituciones propias del ámbito del Derecho Sindical o colectivo de trabajo**

No surgen hasta el momento temas vinculados a la afectación de las instituciones propias del derecho sindical y colectivo. La cuestión principal en este momento es que a partir de mitad del mes de abril, deberán renovarse muchos convenios colectivos (en especial “laudos” tripartitos del sistema nacional de Consejos de Salarios). Es posible que en los próximos días/semanas se prorrogue la fecha de negociación de los convenios colectivos y laudos.

#### **7. Medidas adoptadas en el campo de la Seguridad Social**

Si bien se ha sancionado una normativa especial, la gran mayoría de las empresas han optado por enviar a los trabajadores al seguro por desempleo al amparo del régimen general, es decir al ya existente.

Una de las medidas principales adoptadas en el ámbito de la Seguridad Social ha sido el seguro de paro especial (Resoluciones [143/2020](#) y [163/2020](#)) para trabajadores mensuales de la actividad privada afectados por la emergencia sanitaria debida al virus COVID-19.

- Régimen especial de subsidio por desempleo que rige por el plazo de 30 días (a partir del 18 de marzo de 2020) prorrogable por el Poder Ejecutivo por igual periodo.
- Es una opción más de régimen de envío al seguro de paro que cuenta el empleador.

- No sustituye al régimen general de seguro por desempleo.
- No sustituye a los regímenes especiales del art. 10 Decreto Ley 15180 -modif. Ley 18399.
- Para acceder a este régimen especial los trabajadores tienen que tener generado el derecho al subsidio por el régimen general con la excepción de aquellos trabajadores que hayan agotado la cobertura del régimen general del subsidio por desempleo (sea por suspensión de actividad o por despido).
- Si el trabajador se encuentra cobrando subsidio por desempleo y se acoge a este subsidio, se suspende el cobro del subsidio por desempleo correspondiente reiniciándose el mismo al finalizar el amparo previsto.
- Permite que los trabajadores mensuales puedan ser enviados por suspensión parcial de actividad cualquier día del mes.
- El otorgamiento de este subsidio no está condicionado a la existencia de licencia no gozada por parte del trabajador.
- Pueden acceder al subsidio en caso de no trabajar una fracción del mes.
  - Reducción: menos días de trabajo: mínimo 6 días de trabajo al mes o menos horas de trabajo por jornada: mínimo 50% de su horario legal o habitual en época normales.
- Beneficiarios: trabajadores mensuales dependientes (con remuneración mensual fija o variable) que se encuentran en una situación de suspensión parcial de actividades y en el marco del [Decreto Ley 15.180](#), modificativas y concordantes. Para los jornaleros se encuentra previsto en la normativa general (Dec ley 15180 y modif ley 18399).

Trabajadores amparados: por Resolución del 20 de marzo de 2020 se amplía a todos trabajadores amparados por el Decreto Ley 15180 y modif ley 18399 incluidos en los grupos de actividad clasificados para los Consejos de Salarios según Decreto 326/2008 modificativos y concordantes. Ampara a los trabajadores que hubieren agotado la cobertura por el régimen general de subsidio por desempleo. Comprende a quienes hayan recibido la cobertura por causal despido como por la causal suspensión total de actividad aunque no se haya transcurrido el término previsto en el art. 6.4 Dec ley 15180 modif por ley 18399 (el haber transcurrido 12 meses desde que percibieron la última prestación 6 de ellos de aportación efectiva).

Monto de subsidio pago por el Banco de Previsión Social. El subsidio a percibir por el trabajador se calculará en base al 25 % del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal. Su cálculo será de forma proporcional a la cantidad de días de suspensión o reducción. El empleador se hará cargo del pago de lo efectivamente trabajado en el mes.

Seguro por enfermedad para mayores de 65 años. En el marco de la emergencia sanitaria decretada por la pandemia originada por el coronavirus COVID-19, un [decreto del Poder Ejecutivo](#) extiende medidas de protección para trabajadores mayores de 65 años, a través del subsidio por enfermedad, de forma tal que puedan permanecer en aislamiento por un plazo máximo de 30 días. El decreto del gobierno establece que aquellas personas mayores de 65 años podrán permanecer en aislamiento por un máximo de 30 días, accediendo a un subsidio por enfermedad. Los trabajadores que realicen habitualmente, o puedan realizar, tareas laborales desde sus hogares quedan excluidos de esta normativa.

Asimismo, “la norma consigna que se entenderá por aislamiento, la permanencia de las personas en su domicilio, salvo en caso de imperiosa necesidad o urgencia”.

## **8. Mecanismos de prevención de riesgos laborales**

Al conocerse los primeros casos de COVID-19, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, convocó al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en forma urgente, un órgano de

funcionamiento tripartito formado por empresarios, trabajadores y gobierno. Este órgano había sido creado por Decreto 83/96 del 7 de marzo de 1996. En el marco del referido Decreto cuyas funciones y cometidos son en otros “elaborar y proponer planes, programas y campañas nacionales de seguridad, higiene y mejora de las condiciones de trabajo”, el Ministerio de Trabajo abocando a una política preventiva en primer lugar aprueba la [Resolución de fecha 19 de marzo de 2020](#). Esta Resolución tiene por finalidad aplicar en el contexto toda la normativa sobre prevención de riesgos laborales (existente desde hace varias décadas) compatibilizándola con la normativa de emergencia sanitaria, haciendo un todo común a los efectos de proteger la salud de los trabajadores y empresarios con una única finalidad, prevenir el contagio masivo de personas y la saturación del sistema de salud. Se trata entonces como señala la presente Resolución en el Considerando II de proteger la vida y la salud de los trabajadores adoptando medidas específicas, destacando así el rol de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, que dentro de su competencias establecidas en el Decreto 680/77 del 6/12/77 reglamentario de los CIT 81 y 129 tenemos: promover en los lugares de trabajo, la adopción de medidas de seguridad e higiene que protejan la integridad física y la capacidad de trabajo del personal y controlar el cumplimiento de las disposiciones con intervención directa en los lugares de trabajo donde puede llegar a la clausura preventiva de locales o sectores afectados. No se trata de limitar el poder de dirección del empleador y su libertad de empresa, sino de hacer cumplir la normativa preventiva en materia de salud en el trabajo ya existente y armonizarla con la normativa de emergencia sanitaria. Esta última implica la paralización de algunos sectores de servicios donde se ha evaluado el riesgo en general y para ello se han dictado normas que flexibilizan el acceso al seguro por desempleo y el goce de licencias de descanso por adelantado, así como también en algunos sectores privados y públicos promover el trabajo a distancia (teletrabajo) como medidas que evitan la propagación de los contagios y no perdiendo el trabajador su salario y permitiendo la operatividad de la empresa. Se destaca también acuerdos a nivel bipartito como es el [sector de la industria de la construcción concediendo una licencia especial para todos los trabajadores de la rama](#).

Medidas para el personal sanitario: [Proyecto de ley](#) enviado por la Presidencia de la República por el que se incluye al COVID 19 como enfermedad profesional mientras dure la emergencia sanitaria para el personal de la salud pública y privada abarca tanto al personal médico como al no médico.

Todos los decretos y resoluciones se pueden visualizar en [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy).

***Juan Raso Delgue***

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Udelar

***María del Luján Charrutti Garcén***

Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Udelar