

REVISTA IDEIDES

NUMERO ESPECIAL

Instituto de Estudios Interdisciplinarios
en Derecho Social y Relaciones del Trabajo

UNTREF

DIRECTOR JULIO GRISOLIA

EFFECTOS DEL COVID-19 EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMÉRICA LATINA

ARGENTINA: Rodrigo Méndez Filleul - Eleonora Peliza

BRASIL: Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho

CHILE: Héctor Húmeres

COLOMBIA: Martha Elisa Monsalve Cuéllar

MÉXICO: Leobardo López Morales

PANAMÁ: Walker Joseph Sizemore Lauchú

PERÚ: Marco Mejía

VENEZUELA: Gustavo Saturno Troccoli

IDEIDES
UNTREF



Julio 2020 - Revista N° 50

Número especial de la Revista IDEIDES-UNTREF (N° 50 julio 2020) www.ideides.com

Director: Julio Armando Grisolia

Subdirectora: Paula Costanza Sardegna

Comité Científico: Martha Elisa Monsalve Cuellar, Carlos M. Aldao Zapiola, Julio Cesar Neffa, Cesar Lorenzano, Ernesto Eduardo Martorell, Santiago J. Rubinstein (†), Pedro Fernando Núñez (†) y Estela Milagros Ferreirós (†)

Secretario de Redacción: Julio Ignacio Grisolia

REVISTA IDEIDES es la revista electrónica del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). Difunde estudios e investigaciones especializadas en el campo de los Derechos Humanos, Derechos Sociales y Derecho del Trabajo, así como también Relaciones Laborales nacionales e internacionales y las reflexiones y resultados científicos que surgen del intercambio de investigadores y profesores de Argentina y del extranjero.

IDEIDES. Juncal 1319 3° piso, CABA. Mail: ideides@untref.edu.ar Te 054-11-5236-2349 www.ideides.com Director: Dr. Julio Armando Grisolia

Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). 2016/2020 ISSN 2618-5466

EFFECTOS DEL COVID-19 EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMÉRICA LATINA

AUTORES

ARGENTINA: Rodrigo Méndez Filleul - Eleonora Peliza

BRASIL: Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho

CHILE: Héctor Húmeres

COLOMBIA: Martha Elisa Monsalve Cuéllar

MÉXICO: Leobardo López Morales

PANAMÁ: Walker Joseph Sizemore Lauchú

PERÚ: Marco Mejia

VENEZUELA: Gustavo Saturno Troccoli

COORDINACIÓN

Martha Elisa Monsalve Cuéllar

Eleonora Peliza

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho

Julio Armando Grisolia

Presidente ILERA-ARTRA

Director IDEIDES-UNTREF

Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales

(UNTREF)

Doctorado en Derecho del Trabajo (UNTREF)

EFFECTOS DEL CORONAVIRUS-19 EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMÉRICA LATINA

SUMARIO

1. EFECTOS DEL COVID-19 EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMÉRICA LATINA. ARGENTINA. *Rodrigo Méndez Filleul – Eleonora Peliza*

1.1 Introducción.

1.2 Comportamiento del Coronavirus en cifras.

1.3 Resumen de normas laborales y de seguridad social emitidas frente al Covid-19:

- a) Protección del empleo. Licencias. Remuneración,
- b) Derechos y obligaciones: trabajadores y empleadores,
- c) Teletrabajo, trabajo remoto,
- d) Prohibición de despido y suspensiones,
- e) Medidas de apoyo al empleo y a los ingresos.

1.4 Salud y Seguridad en el trabajo.

1.5 Impacto de la conflictividad en la Administración de justicia.

1.6 A modo de conclusión.

2. EFECTOS DEL CORONAVIRUS-19 EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMÉRICA LATINA. BRASIL. *Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho*

2.1 Introducción;

2.2 Comportamiento del Covid en el 15 de junio de 2020;

2.3. Resumen de las normas laborales y de seguridad social emitidas frente al Covid 19; 2.4 Instrumentos disponibles para enfrentar la crisis;

2.4.1 Protección a los trabajadores;

2.4.2 La suspensión del contrato de trabajo previsto originalmente en la medida provisional 927;

2.4.3 Suspensión temporal del contrato de trabajo hecha posible por la medida provisional 936;

2.4.4 Reducción de la carga de trabajo y reducción de salarios durante la pandemia y según las autorizaciones de la medida provisional 936;

2.4.5 Ayuda compensatoria mensual;

2.5 Cierre de empresas;

2.6 Salud y Seguridad en el Trabajo;

2.7 Coronavirus y enfermedad profesional;

2.7. Consideraciones finales

3. EFECTOS DEL CORONAVIRUS EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA. CHILE. *Hector Húmeres*

3.1 Introducción.

3.2 Comportamiento del Coronavirus en cifras. Datos estadísticos a junio 7 2020,

3.3 Resumen de normas laborales y de seguridad social emitidas frente al Covid-19.

a) Protección de empleo flexibilización de las normas laborales

b) suspensión de los contratos de trabajo. Causas. Revisión de los contratos individuales de trabajo y colectivos por grave alteración de las condiciones económicas.

3.4 Formas de trabajo teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa (home office)

3.5 Salud y Seguridad en el trabajo.

3.6 Impacto de la conflictividad en la Administración de justicia.

3.7 Conclusiones

4 EFECTOS DEL COVID-19 EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMÉRICA LATINA. COLOMBIA. *Martha Elisa Monsalve Cuéllar*

4.1 Introducción

4.2 Comportamiento del Coronavirus al 7 de junio del 2020

4.3 Resumen de normas laborales y de seguridad social emitidas frente al COVID-19

a Protección a los trabajadores. Medidas Flexibilizadoras: Vacaciones Colectivas, permisos remunerados, licencias no remuneradas, reducción de la jornada, reducción del salario, trabajo por turnos

b Suspensión de los contratos de trabajo art. 4º Ley 50 de 1990 numerales 1 y 3

c Cierre de empresas por suspensión de contratos de trabajo por más de 120 días
d despidos colectivos

4.4 Formas de trabajo: teletrabajo. Ley 1221 de 2008. Decreto 0884 de 2012 (no regulados de aplicación temporal: trabajo en casa, trabajo remoto o a distancia, home office

4.5 salud y seguridad en el trabajo. Decreto 500 de 2020. Covid como enfermedad profesional. Normas de bioseguridad.

4.6 Impacto de la conflictividad en la administración de justicia. Diálogo social, autocomposición, revisión, medios alternativos de solución de conflictos.

4.7 Reflexiones y conclusiones

4.8 Referencias

4.9 Documentos

5 EFECTOS DEL CORONAVIRUS EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA. MÉXICO. *Leobardo López Morales*

5.1. Introducción.

5.2. Comportamiento del Covid-19 en cifras.

5.2.1 Resumen de normas laborales y de seguridad social emitidas frente al Covid-19.

5.3. Protección a los trabajadores.

5.3.2 Suspensión y terminación de los contratos.

5.3.3 Revisión de los contratos de trabajo.

5.3.4 Cierre de las empresas.

5.3.5 Formas de trabajo utilizadas.

5.3.5 Formas de trabajo utilizadas.

5.4. Salud y seguridad en el trabajo.

5.5. Impacto de la conflictividad en la administración de justicia.

5.6. Consideraciones finales.

5.7. Referencias bibliográficas.

6 EFECTO DEL COVID-19 EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA. PANAMÁ. *Walker Joseph Sizemore Lauchú*

6.1 Introducción.

6.2 Comportamiento del coronavirus en cifras.

6.3 Resumen de normas laborales y de seguridad emitidas frente al Covid-19

A. Protección del empleo.

B. Nuevas formas de trabajo.

C. Administración de justicia en tiempos de Covid-19.

D. Salud, higiene y seguridad en el trabajo

E. Contexto de los migrantes.

6.4 Dialogo social tripartito frente a la crisis causada por el Covid-19.

6.5 Retos frente a la crisis causada por el Covid-19.

7 EFECTO DEL COVID-19 EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA. PERU. *Marco Mejía*

7.1. Introducción

7.2. Comportamiento del coronavirus en cifras

7.3. Resumen de las normas laborales y de seguridad social emitidas frente a la Covid-19

A. Teletrabajo y trabajo remoto: Antecedente y leyes de emergencia

B. Suspensión perfecta de labores: Antecedente y leyes de emergencia

C. La regulación sociolaboral para la población vulnerable

D. Disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo

7.4. Medidas de prevención y control en el centro de trabajo

7.5. La reactivación de actividades económicas

A.- Acciones en materia de inspección de trabajo

B. Infracciones laborales y conciliación administrativa

C.- Protocolos referidos a normas sociolaborales

D.- Medidas cautelares y otras facultades administrativas

7.6. Resolución de conflictos sociolaborales y la Administración de Justicia

8 EFECTOS DEL CORONAVIRUS EN LAS RELACIONES LABORALES DE AMÉRICA LATINA. VENEZUELA. *Gustavo Saturno Troccoli*

8.1. Introducción.

8.2. Datos Estadísticos al 8 de junio de 2020.

8.3. Medidas frente a la pandemia (Estados de Excepción).

8.3.1. Decreto de Estado de Alarma.

8.3.2. Suspensión de las actividades laborales.

8.4. Protección de los puestos de trabajo, apoyo a las empresas y normas flexibilizadoras para afrontar la crisis.

8.4.1 “Inamovilidad laboral”.

8.4.2. Reducción de personal y reformas peyorativas de las condiciones de trabajo.

8.5. El trabajo después de la COVID-19. 6. A modo de conclusión.

1. EFECTOS DEL COVID-19 EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMÉRICA LATINA. ARGENTINA

Rodrigo Méndez Filleul* – Eleonora Peliza**

I- Introducción. II. Comportamiento del Coronavirus en cifras. III. -Resumen de normas laborales y de seguridad social emitidas frente al Covid-19: a) Protección del

* Abogado especialista en Derecho del Trabajo. Profesor de grado y de postgrado.

** Abogada. Dra. En Derecho del Trabajo, Doctora. en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos, (USCG). Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF)
Juez de Trabajo PBA. Profesora de Grado y Posgrado.

empleo. Licencias. Remuneración, b) Derechos y obligaciones: trabajadores y empleadores, c) Teletrabajo, trabajo remoto, d) Prohibición de despido y suspensiones, e) Medidas de apoyo al empleo y a los ingresos. IV.-Salud y Seguridad en el trabajo. V. -Impacto de la conflictividad en la Administración de justicia. VI. A modo de conclusión.

I.- Introducción

A la manera de aquella crónica de John Reed, *Diez días que sacudieron al mundo*, la vida cotidiana se va transformando aceleradamente desde la aparición del Coronavirus y lo que era ayer ya no lo es hoy, ni lo será mañana. Y nadie puede aún pronosticar, cómo ni cuándo será después.¹

La emergencia del nuevo coronavirus, nos dejó como lección dos cuestiones: su globalización, en cuanto a que nos está afectando a todos, en mayor o menor medida, mas tarde o mas temprano, a la par que el mar de incertezas en que navegamos desde su aparición. Pese y por ello, se imponía adoptar una serie de medidas de carácter urgentes y universales. Así, Argentina no resultaría ajena a las mismas, menos aun resultaría inmune. La aparición del virus impuso un nuevo escenario, determinado por la paralización de la mayoría de las actividades económicas, profesionales y laborales del país, con motivo del aislamiento social dispuesto. Ello, en el afán de salvaguardar la salud y la vida de la población argentina. Las consecuencias de estas medidas, no tardaron en verificarse. El agravamiento de los indicadores económicos, sociales y de empleos de nuestro país, son una clara muestra.

La crisis sanitaria causada por el COVID -19 llegó a Argentina en un momento de fragilidad económica y social. Se estima que la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 tendrá un fuerte impacto en el mercado de trabajo de Argentina, que ya acusaba una situación de gran debilidad antes de esta emergencia sanitaria.²

¹ Mario E. Ackerman: El COVID-19 (coronavirus) y la relación de trabajo. RC D 1455/2020. Pag. 1.

² Ernst Christoph y Lopez Mourelo Elva: Nota Técnica: El Covid -19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política. Oficina de Pais de la OIT para la Argentina. Abril 2020.

La misma Nota Técnica de la OIT, refleja una serie de indicadores que para nada son alentadores, *de cara al abordaje de la emergencia sanitaria y a la rápida salida de la misma*. Una economía que se contrae y sitúa al país como la tercera de la región con una mayor desaceleración, sólo superada por Venezuela y Nicaragua, una tasa de desocupación del 8,9%, altos índices de subocupación, importante caída de los trabajadores asalariados a otras figuras laborales, como el trabajador independiente o monotributista, aumento de trabajadores no registrados que alcanza el 35.9%, y un índice de informalidad que se percibe en sectores tales como hotelería, turismo, trabajo doméstico, comercio, sectores estos que a la postre serán los más castigados con la cuarentena dispuesta.³

Pese a ello, y dada la gravedad del panorama que se estaba percibiendo en otros países, el gobierno nacional siguiendo la experiencia de las medidas de urgencia adoptadas justamente por aquellos, impuso también aquí el confinamiento obligatorio de su población, como principal medida desde la cual se generara la profusión normativa que da cuenta el Boletín Oficial por estos días.

Así las cosas, Argentina generó de manera reactiva una serie de normas de diverso índole, a fin de abordar la pandemia del nuevo Coronavirus. La profusión legislativa desde que se decidiera abordarla, generó un incremento notable y acentuado del intervencionismo normativo estatal ad hoc. De allí que asistimos a la generación de lo que se ha dado en llamar: derecho laboral excepcional o de emergencia por aluviones frente a la pandemia del Covid 19.⁴

Cabe destacar en este sentido, la importante función legisferante que ha tenido el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, toda vez que fue el organismo del estado nacional, quien elaborara las primeras normas que de una manera concreta y específica regularan ciertos aspectos de las relaciones de empleo ante el surgimiento del Covid y aun incluso, antes de que el PEN decidiera abordar la cuestión más enérgicamente.

³ Cfr. Ernst Christoph y Lopez Mourelo Elva: Nota Técnica. Ob cit. pag. 6.

⁴ José Antonio Fernández Avilés: Es suficiente este derecho laboral excepcional por aluviones frente a la pandemia del Covid-19?. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,445 (abril 2020), pp.7-26.

Tal como lo afirma la propia OIT en su nota técnica de abril del corriente año, Argentina, fue uno de los primeros países de la región que mas pronto reaccionó en términos de respuesta legislativa, a los impactos económicos y en materia de empleos provocados por la crisis sanitaria del Covid. Con apenas, unos casos confirmados en el país el gobierno estableció un conjunto de medidas que permiten hablar de una respuesta integral a las consecuencias de esta crisis.

II. Comportamiento del Covid-10 en cifras. Realidad del mercado de trabajo en Argentina

Toda la economía sufre la paralización de las actividades productivas, sin embargo hay sectores que están mas expuestos y que son justamente los servicios que mas generan empleos, tales como el comercio, turismo, hoteles, alojamientos, transporte, servicios turísticos, restaurantes bares, servicios recreativos, como los teatros, cines, museos, eventos culturales y artísticos, construcción, trabajo domestico, etc.-

Hay sectores con situaciones ambiguas, tales como la agricultura, la que conserva su demanda, pero tiene problemas de producción, distribución y transporte. Por otra lado hay sectores que están generando empleo: tales como los de al área de salud (hospitales, clínicas, residencias de ancianos, consultorios médicos y servicios personales de los hogares), pero sus trabajadores se ven expuestos a riesgos de salud durante la crisis. La mayoría de la población argentina esta ocupada en pequeñas y medianas empresas o por cuenta propia, siendo estos sectores donde se concentra la mayor cantidad de informalidad. Igual situación de riesgos están los trabajadores informales, los monotributistas, los independientes y los trabajadores de plataformas. Todos estos se ven limitados al acceso de los programas de protección social.⁵

Una reciente encuesta⁶ reveló que el 75% de las empresas presenta una disminución en su nivel de ventas, la cadena de cadena de pagos se deterioró —el

⁵ Cfr. Ernst Christoph y Lopez Mourelo Elva: Nota Técnica. Ob cit. pag. 10/11.

⁶ Fuente: Consultora PwC Argentina. <https://www.pwc.com.ar>. Datos publicados en: <https://www.infobae.com/economia/2020/05/06/>

promedio de días en la calle de las cuentas a cobrar pasó de 49 a 68 días— y el 40% estima que será necesario reducir su cantidad de empleados. En el caso de las empresas de consumo masivo, esa estimación llega a un 51%. El sector más perjudicado es el de servicios, donde el 21% indica una disminución superior al 50% en sus ventas.-

También, la Cámara Argentina de la Construcción realizó un relevamiento. Dicho análisis indicó que más del 70% de las empresas del sector facturó menos en términos nominales que en el mismo período del 2019, en un rubro que ya lleva 24 meses consecutivos de caída y que perdió más de 100.000 empleos en dicho período. Asimismo se ha estimado que la economía del país caerá un 5,7% este año y que el desempleo alcanzará un 10,9%.-

Se ha indicado que el empleo privado registrado caerá por lo menos un 2% durante 2020 mientras que el del sector público crecería un 0,5%. Ello implicaría unos 18.000 puestos de trabajo nuevos en el sector público pero la pérdida de 476.000 en el sector privado.⁷ Asimismo, en una reciente publicación de la OIT (Nota Técnica Oficina de País de la OIT para Argentina, a la que referimos mas arriba)⁸ se ha señalado que aspectos vinculados a la calidad del trabajo posicionan a Argentina en una situación de especial vulnerabilidad ante el impacto de la crisis provocada por el COVID-19. Al respecto se señala que la tasa de subocupación creció desde finales de 2017, particularmente el porcentaje de subocupados demandantes de empleo. De este modo, en el cuarto trimestre de 2019, el 13,1% de los ocupados trabajaban menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y estaban dispuestos a trabajar más horas, de los cuales la gran mayoría estaba además buscando activamente otra ocupación Este indicador pone en evidencia que las consecuencias económicas del COVID-19 impactan en un mercado de trabajo en el que ya existía un creciente desfase entre la oferta y la demanda laboral.

Con este panorama y previsiones futuras, se debió abordar la emergencia.

⁷ <https://www.invenomica.com.ar/empleoprivado/>

⁸ *El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política.*

III.- Resumen de las Normativa Laboral y de Seguridad Social dictadas a causa el COVID-19

La sucesión normativa en Argentina referida a la pandemia del nuevo Coronavirus COVID-19, arrancó con expresiones legislativas que bien podríamos caracterizar como de soft law, ya que no fueron al meollo del asunto, mas bien comenzaron por rodearlo, generando a la postre, el marco general justificante de la andanada de normas que se sucederían con posterioridad.

Un claro ejemplo de ello, lo constituye Ley 27.541 (de fecha 21/12/2019) denominada "Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el marco de la Emergencia Pública". Esta norma, *en ninguno de sus artículos hace referencia al COVID específicamente*, no obstante al disponer la emergencia sanitaria entre otras cuestiones, la misma *le servirá al Poder Ejecutivo Nacional para estructurar el andamiaje jurídico, político, económico y social*, generado a partir de la expansión del coronavirus dentro de los límites de nuestro país.

Así las cosas, La ley 27.541, declara la emergencia pública en varias áreas, *entre las que se encuentra la sanitaria*, delegando en el Poder Ejecutivo Nacional las facultades comprendidas en la citada ley y en los términos del artículo 76 de la Constitución Nacional, con arreglo a las bases de delegación establecidas en el art. 2º. La señalada emergencia, se dispuso con un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2020.

Tiempo mas tarde y con fecha 12/03/2020, precisamente en el marco de la emergencia dispuesta por aquella norma, se dicta el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) del Poder Ejecutivo Nacional N° 260/2020, *el cual ya de manera expresa, alude a la pandemia generada con motivo del nuevo coronavirus, mas no avanza en la regulación de aspectos o situaciones específicas en relación con las relaciones laborales*. La mención referida, la encontramos en su artículo 1º al decidirse "*..ampliar la emergencia pública establecida en por Ley N° 27.541, en virtud de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en relación con el coronavirus COVID-19, por el plazo de UN (1) año a partir de la entrada en vigencia del presente decreto*".

Más aun, avanzó un poco mas y en su art. 7º estableció el primer aislamiento general y obligatorio en el país con motivo de la pandemia, pero sólo lo hizo por un plazo de 14 días y para un grupo determinado de personas. Estas serían: a.- *las que revistan la condición de casos sospechosos*, b.- *quienes posean confirmación médica de haber contraído el COVID 19*, c.- *los contactos estrechos de las personas antes señaladas*, d.- *quienes arriben al país habiendo transitado por zonas afectadas*, e.- *quienes hayan arribado al país en los últimos 14 días, habiendo transitado por zonas afectadas*. Dado que dicho aislamiento podría generar la consiguiente imposibilidad de prestación de tareas, se delegó en el Ministerio de Trabajo la definición de las condiciones de trabajo y licencias que deberían cumplir quienes se encontraban comprendidas en las citadas previsiones del señalado art 7º. Todo ello, durante el plazo que establezca la autoridad sanitaria, pudiendo incluso, establecer regímenes especiales de licencias de acuerdo a las recomendaciones sanitarias.-

No obstante aquella primera expresión referida al COVID-19 en un Decreto del Poder Ejecutivo Nacional, *previo a ello, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, ya había comenzado a regular de manera específica y expresa, un sinnúmero de situaciones generadas con motivo de la emergencia del Covid-19 en nuestro país*. Ejemplo de ello, lo fueron las Resoluciones N°178/2020 (Resol- 2020-178-APN-MT) y N°184/2020 (Resol-2020-184-APN-MT).

III. a. Protección de los Trabajadores. Licencias. Remuneración.

A través de la Resolución N° 178/2020, el Ministerio de Trabajo de la Nación dispuso otorgar licencia excepcional a todas aquellas personas trabajadores del sector público o privado en relación de dependencia, que habiendo ingresado al país desde el exterior, decidan en forma voluntaria, permanecer en sus hogares. A estos, se le reconoce, el pago de las remuneraciones normales y habituales, como así también de los adicionales que por ley o por convenio les correspondiera percibir. Mientras que mediante la Resolución N° 184/2020, se amplió el alcance de las licencias previstas por la resolución antes referida, a todos aquellos casos en que por cumplimiento de las recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación, de otras autoridades jurisdiccionales competentes o por recomendación médica en casos

concretos, el trabajador deba permanecer o permanezca por aceptación voluntaria, aislado o en cuarentena. A estos fines, se amplió al ámbito subjetivo de la misma, abarcando de esta manera no sólo a los trabajadores públicos o privados sino también a los que prestan servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como locaciones de servicios, además de aquellas que se desarrollan en forma análoga dentro del sector privado, prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo, pasantías y residencias médicas. Y para el caso de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios, se dispuso que la licencia alcance a los distintos contratos que los vinculan.

Por otra parte, y mediante Decisión Administrativa N° 390/2020 (DECAD-2020-390-APN-JGM), el Jefe de Gabinete de Ministros decidió dispensar del deber de asistencia a su lugar de trabajo al personal de la Administración Pública, y por un plazo de 14 días corridos, que revistan en planta permanente, planta transitoria, personal de gabinete, contratos temporarios y toda otra vinculación jurídica de prestación de servicios de carácter laboral y/o personal, siempre y cuando, ninguna de las mismas, presten tareas en áreas esenciales o críticas o de prestación de servicios indispensables. Ello, a fin de que realicen sus tareas habituales u otras análogas, en forma remota. Más aun, la dispensa alcanzó a todas aquellas personas que estuvieran comprendidas en alguno de los grupos de riesgos conforme la definición de la autoridad sanitaria, tales como, personas mayores de 60 años, embarazadas, grupos de riesgos (personas con enfermedades respiratorias crónica, personas con enfermedades cardíacas, personas con inmunodeficiencias, personas con diabetes).

En el ínterin, también la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación, hizo lo propio, ya que con fecha 16/03/2020 mediante Resolución N° 21/2020 (Resol-2020-21-APN-SRT MT), dispuso que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria, dispuesta por el Decreto N° 260, denuncien a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) a la que estuvieran afiliados esos trabajadores, la nómina de trabajadores afectados, el domicilio donde se desempeñará la tarea, como la frecuencia de la misma. De esta manera, el domicilio

denunciado por el empleador, será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la ley 24.557 sobre riesgos del trabajo.

Más tarde, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, volvió a emitir una nueva resolución, esta vez la N° 207/2020 (RESOL-2020-207-APN-MT), por medio de la cual amplió el universo de personas alcanzadas por la suspensión del deber de concurrir a su lugar habitual de trabajo, consagrado en el art 7° del DNU N° 260/20. De esta manera, también estarán dispensadas de prestar tareas habituales, *los trabajadores mayores de 60 años de edad (salvo que sean considerados personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento y/o sean trabajadores del sector de la salud); las trabajadoras embarazadas y a los trabajadores incluidos en los grupos de riesgo que defina la autoridad sanitaria, a saber: personas con enfermedades respiratorias crónica, personas con enfermedades cardíacas, personas con inmunodeficiencias, personas con diabetes.* Asimismo, se resolvió que cuando estos nuevos sujetos, pudiesen realizar sus tareas habituales u otras análogas en su lugar de aislamiento, lo puedan hacer, definiendo de manera conjunta con el empleador, las condiciones bajo las cuales las mismas se desarrollarán. También se autorizó que mientras dure la suspensión de clases dispuesta por Resolución N°108/2020 del Ministerio de Educación de la Nación, se considerará justificada la inasistencia del progenitor, progenitora o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente. Así, toda persona alcanzada por esta circunstancia, tiene la obligación de notificarla a su empleador, justificando la necesidad de dicha inasistencia, y detallando los datos indispensables para que pueda ejercerse el adecuado control.

Aunque el paquete central de medidas laborales para abordar la pandemia del Covid-19, aparece recién con fecha 19/03/2020, a través del dictado del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/2020 emanado del Poder Ejecutivo Nacional, por medio de cual se establecieron tres grandes cuestiones de importancia: 1) el aislamiento social preventivo y obligatorio de toda la sociedad argentina, el cual supuso que todas las personas que habiten en él o se encuentren en él, en forma permanente o temporaria, debían aislarse en sus residencias habituales o donde se encuentren, debiendo abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo y/o

desplazarse por rutas, vías y espacios públicos; 2) La determinación de un universo de personas que por estar afectadas a actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia, no debían cumplir con el aislamiento obligatorio ni con la prohibición de circulación; y 3) la garantía de que mientras dure la situación de aislamiento social preventivo y obligatorio, los trabajadores del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, en los términos que establezca la reglamentación del Ministerio de Trabajo.

A fines de ejemplificar, téngase presente que algunas de las actividades exceptuadas por el DNU antes referido, son todas aquellas cumplidas por: a.- Personal de salud, fuerzas de seguridad, fuerzas armadas, actividad migratoria, servicios meteorológico nacional, bomberos y control de tráfico aéreo. b.- Autoridades superiores de los gobiernos nacional, provinciales , municipales y de la ciudad autónoma de Buenos Aires. c.- Personal de los servicios de justicia de turno. d.- Personal diplomático y consular extranjero acreditado ante el gobierno argentino. e.- Personas que deban asistir a otras con discapacidad, familiares que necesiten asistencias a personas mayores, a niños, niñas y adolescentes. f.- Personas que deban atender una situación de fuerza mayor. g.- Supermercados mayoristas y minoristas, comercios de proximidad, farmacias, ferreterías, veterinarias, provisión de garrafas. h.- Industria de la alimentación, etc.

Tiempo después, este conjunto de actividades definidas como de carácter esencial, fueron ampliadas, por medio de la Decisión Administrativa N° 429/2020 del Jefe de Gabinete de Ministros.

A su turno, y en el marco de las facultades otorgadas por el referido Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/2020 y a fin de dar cumplimiento a las medidas que allí se dispusieran, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación con fecha 13/03/2020, emitió la Resolución 202/2020 (Resol- 2020-202-APN-MT). A través de la misma, se derogaron las Resoluciones MTEySS N° 178 y 184 de fecha 06/03/2020 y 20/03/2020 respectivamente, y se estableció la dispensa de asistir al lugar de trabajo, con goce íntegro de remuneraciones, a todos aquellos trabajadores que el art. 7° del citado DNU 260/2020 describiera. Dispensa que se amplió esta vez, *“a las personas que prestan servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicios, aquellas otras que se desarrollan en forma análoga*

dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo, pasantías y residencias médicas, y en el caso de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios, se estableció que la misma, alcanzará a los distintos contratos en curso”. Cabe aclarar que esta dispensa no es de goce automático, sino que por el contrario, se ha impuesto el deber de comunicar al empleador de manera fehaciente, detallada y dentro de un plazo de 48hs, el extremo de encontrarse incurso dentro de alguna de las situaciones contempladas en aludido art. 7º del DNU 260/20.

Asimismo, se permitió que todas aquellas personas que no obstante encontrarse comprendidas dentro del ámbito personal de dispensa, realicen en su lugar de aislamiento, las tareas habituales u otras análogas. Para ello, deberán acreditar no poseer confirmación médica de haber contraído Covid -19, ni presentar síntomas que automáticamente los coloque en situación de caso sospechoso. Para este caso, tanto empleador como trabajador, deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer las condiciones de realización de las mismas. Va de suyo que en este caso, el empleador deberá extremar los recaudos suficientes que permitan satisfacer las condiciones y medio ambiente de trabajo en consonancia con los protocolos establecidos por la propia autoridad sanitaria para la emergencia del Coronavirus.

III. b. Derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores.

Del conjunto de disposiciones surgidas de las normas antes citadas, podemos hacer derivar dos escenarios posibles, en cuanto a los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, a saber:

1.- El de las empresas cuya actividad y/o servicio no puede interrumpirse por ser considerada de carácter “esencial”. En este caso, los trabajadores serán considerados personal esencial, respecto de los cuales seguirán vigentes los mismos derechos y obligaciones que ostentaban antes de la entrada en vigencia de la medida de excepción referida supra. Por su parte, al empleador se le acuerda, y a fin de garantizar la continuidad de la producción de las actividades esenciales, la

facultad de reorganizar la jornada de trabajo y aun en exceso del *ius Variandi*. Más aun, las horas suplementarias que deban cumplirse con el fin de garantizar el cumplimiento de la referida actividad esencial, tendrán una reducción del 95% de la alícuota destinada al Sistema integrado Previsional Argentino (SIPA). También se dispone, que aquel podrá contratar personal mientras dure la vigencia del referido aislamiento, pero en este caso, dicha facultad será considerada extraordinaria y transitoria en los términos del art. N° 99 de la Ley de Contrato de Trabajo, cuyos salarios tendrán también una reducción del 95% de la alícuota destinada al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Asimismo, estos empleadores deberán garantizar condiciones adecuadas de salubridad en consonancia con los protocolos previstos por la autoridad sanitaria en los lugares de trabajo, además de proveer una certificación a sus trabajadores, para el caso de que necesiten exhibirla ante controles de las fuerzas de seguridad.

2.- El de las empresas cuya actividad deba interrumpirse por no ser consideradas “esenciales”. El trabajador queda automáticamente dispensado del deber de asistencia a su lugar de trabajo con pago de su remuneración habitual, aun cuando se prevé que las mismas, ostenten el carácter no remuneratoria, con excepción de los aportes y contribuciones al Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. No obstante ello, y pese a la prohibición de prestación por su condición de no esencial, y siempre y cuando las tareas habituales u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, trabajador y empleador, deberán establecer las condiciones en que dicha labor será realizada, percibiendo en este caso su remuneración habitual. Para este supuesto, el empleador deberá denunciar dicha situación ante la Administradora de Riesgos del Trabajo (ART) que tenga contratada, toda vez que a este fin, se entenderá como lugar de trabajo su lugar de aislamiento.

Por otra parte, es de resaltar, como dato positivo e innovativo de cara a las relaciones de empleo, que todas las normas elaboradas con motivo de la emergencia sanitaria, comprenden dentro del concepto de trabajador, no sólo al dependiente, sino también, a los que prestan servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicios, además de aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, los becarios, los pasantes,

los residentes médicos, como los supuestos de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios. Resta aun, aun cuando estos fueron de alguna medida alcanzados por una serie de ayudas económicas del estado, el reconocimiento en cuanto a los beneficios derivados de la protección social, de aquellos trabajadores que desarrollan tareas en el marco de las nuevas formas de trabajo, tales como los trabajadores de plataforma, etc.

A su vez, de estos escenarios, surgen una serie de medidas laborales cuyo objetivo es la protección del empleo y de los trabajadores, las cuales podemos resumir en:

III. c. Teletrabajo:

A fines de dimensionar la situación en la práctica de experiencias de teletrabajo en Argentina, cabe traer a colación un estudio realizado por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento –CIPPEC⁹: *“...nuestro análisis de teletrabajo en Argentina es que en el mejor escenario, el porcentaje de trabajos que puede realizarse desde el hogar se encuentra entre un 27% y un 29% de los trabajos totales. .. Es decir, de un total aproximado de 11,7 millones de trabajadores cubiertos por la EPH, entre 3,1 y 3,3 millones se dedican a tareas que podrían ser realizadas desde el hogar. Como complemento, entre 8,3 y 8,5 millones de trabajadores, no puede trasladar sus tareas diarias al mundo digital. Esos porcentajes agregados esconden grandes diferencias si discriminamos por carácter, jerarquía, tecnología y calificación de las ocupaciones. En este último caso, por ejemplo en el agregado de ocupaciones de calificación profesional, el potencial de teletrabajo supera cómodamente el 50%, mientras que en el agregado de ocupaciones no calificadas no llega al 10%. .. Es importante resaltar que ese 27%-29% de trabajos que pueden realizarse desde el hogar es potencial: no considera restricciones, obstáculos y comportamientos que puedan hacer que la cantidad de personas que efectivamente trabajan desde su casa difiera de las que pueden hacerlo... Del lado de las empresas, la evidencia disponible apunta a que son muy pocas las que implementan prácticas asociadas al teletrabajo. De acuerdo a los*

⁹ Albrieu, R. (abril de 2020). Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del Covid-19. Buenos Aires. CIPPEC.

datos del módulo “teletrabajo” de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) de 2017, de un total de 3.432.791 trabajadores relevados en 12 aglomerados urbanos, apenas 267.826 realizan tareas asociadas al teletrabajo, resultando en un 7,8% del total. Si miramos por cantidad de empresas el resultado es incluso mas alarmante: de las 64.695 empresas relevadas en la EIL de 2017 apenas 946 – esto es un 3%-implementan teletrabajo. Además, el teletrabajo se concentra en los nativos digitales..”.

Normativa durante la Pandemia: Se ha establecido que para aquellos trabajadores que pertenecen a empresas cuyas actividades no hayan sido calificadas como esenciales y por ende su giro esté prohibido o para aquellas, que desarrollando una actividad esencial, no pueden ejercer sus tareas habituales, por estar dentro de los grupos de riesgos predefinidos, la posibilidad de ejercer su actividad habitual o cualquier otra, mediante el teletrabajo.

Esta posibilidad surge de la Resolución 219/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. En este sentido, se dispone que cuando las tareas habituales que desempeñaba el trabajador u otras análogas, puedan ser realizadas desde el lugar de asilamiento, deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador, las condiciones en que dicha labor se prestará. A todo efectos legal, el lugar de aislamiento, será entendido como lugar de trabajo.

La Superintendencia del Riesgos de Trabajo, tomando en consideración que:

- a) los empleadores, los trabajadores y las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo, están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo;
- b) las excepcionales circunstancias imperantes,
- c) que es necesario promover en los empleadores decisión de disponer que algunas de las prestaciones laborales desarrolladas por los trabajadores bajo su dependencia se realicen en los domicilios particulares de estos últimos y establecer normas básicas para la tutela de la salud laboral de los trabajadores, dictó la Resolución n° 21/20, , la cual dispone que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto N° 260 de fecha 12 de marzo de 2020 deberán denunciar a la ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO a la que

estuvieran afiliados, el siguiente detalle:· Nómina de trabajadores afectados (Apellido, Nombre y C.U.I.L.), Domicilio donde se desempeñara la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana), El domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo. La norma, establece que por no tratarse de una situación típica de teletrabajo sino de una medida derivada de la decretada emergencia sanitaria, no resultará aplicable en estos supuestos lo dispuesto en la Resolución (S.R.T.) N° 1.552 de fecha 08 de noviembre de 2012.

Al respecto, Viviana Díaz¹⁰, sostiene que debe distinguir entre trabajo remoto y teletrabajo. Trabajo remoto significa realizar actividades a distancia, mientras que el teletrabajo está *"circunscripto al trabajo remoto que se realiza desde la casa"*. *Sostiene que trabajo remoto se considera ya instalado en el país e incluye actividades tales como los lectores de consumo de servicios o los distribuidores de bebidas; mientras que el teletrabajo responde más a la situación actual porque genera un cambio del espacio físico desde donde el trabajador realiza su tarea.-*

Señala la experta: *"El virus es el único responsable de nuestra digitalización masiva, del trabajo remoto forzado", aunque "fuimos empujados a la ficción del teletrabajo" en realidad "estamos más que en condiciones" de aplicarlo y "lo que necesitamos es una red de contención emocional, jurídica, informática y de la seguridad e higiene" .."los derechos y obligaciones de un trabajador remoto son exactamente iguales a los de un trabajador presencial que ocupa su mismo rol o posición laboral; pero debe haber un marco contractual, me refiero a un acuerdo o convenio suscrito entre ese empleador y el trabajador remoto que lo determine". Por eso siempre abogamos por establecer muy detalladamente las cláusulas que hacen al convenio individual de TCR (Trabajo Conectado Remoto), que será como un paraguas debajo del cual todos los derechos y obligaciones del trabajador remoto y su empleador tendrán visibilización¹¹.*

¹⁰ Viviana Díaz, es Profesora de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la UNTREF y es Directora académica de la Consultora GNT Mentoría Neurodigital. Ha sido la Coordinadora de Teletrabajo en el Ministerio de Trabajo en la gestión del Dr. Tomada

¹¹ Ver notas A: <https://www.anbariloche.com.ar/noticias/2020/04/30/74566-el-ministerio-de-trabajo-elaboro-una-resolucion-para-regular-el-teletrabajo>. <http://www.radionacional.com.ar/el-boom-del->

La web Oficial del Ministerio de Trabajo de la Nación reconoce que a la fecha, Argentina no cuenta con una ley que regule específicamente el Teletrabajo, sino que en el país contamos con un conjunto de normas que regulan de manera incompleta la actividad: *la Ley de Contrato de Trabajo (LCT Ley 20.744 del año 1976) es la principal normativa y junto con la Ley N°25.800, que ratifica el Convenio N°177 sobre trabajo a domicilio de la OIT. Ambas reglamentaciones cubren la actividad correspondiente a los trabajadores contratados en relación de dependencia, englobando al teletrabajo, sin mencionarlo taxativamente, sin definirlo, ni reglamentarlo puntualmente* Actualmente existe un proyecto de decreto validado tripartitamente en la Comisión de Diálogo Social del Futuro del trabajo para impulsar una reglamentación que sirva como norma específica para los teletrabajadores en relación de dependencia, incluidos en la Ley de Contrato de Trabajo.¹² Se han presentado asimismo proyectos de Ley para regular el Teletrabajo, que aun no han sido tratados por la legislatura nacional¹³.-

III. d. Prohibición de despido y suspensiones

Mediante Decreto de Necesidad y Urgencia del Poder Ejecutivo de la Nación N° 329/2020 (DECNU-2020-329-APN-PTE), se ordenó la prohibición de las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo contempladas en el art. 221 de la Ley de Contrato de Trabajo, como también de los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, previsto en el art. 247 de la Ley de Contrato de Trabajo, por el plazo de 60 días contados a partir de la fecha de publicación de la norma en el Boletín Oficial, extremo este que ocurrió el pasado 31/03/2020.-

[teletrabajo-una-modalidad-que-llego-para-quedarse/
https://www.elobservatoriodeltrabajo.org/tag/viviana-diaz/](https://www.elobservatoriodeltrabajo.org/tag/viviana-diaz/)

¹² www.argentina.gob.ar

¹³ Uno de los proyectos fue impulsado por la senadora a **Silvina García Larraburu** e incluye a los trabajadores del **sector público y del sector privado**. Otro de los proyectos presentados recientemente, por los diputados Walter Correa y Vanesa Siley a fin que el teletrabajo sea incluido en la Ley de Contrato de Trabajo. A la fecha son mas ya son 13 los proyectos presentados sobre la temática.-

Sin duda alguna, que de toda la normativa surgida en el marco de la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus, la referida, es la que seguramente mayores conflictos generará, con motivo de las prohibiciones que plantea y en la forma que lo hace. A efecto de entender la razonabilidad de su vigencia, podríamos abreviar en los considerandos de la norma, los cuales comienzan por destacar que la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social, (declarada por Ley 27.541) se vio agravada por el brote del nuevo Coronavirus, (declarado como pandemia por parte de la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) y que en consecuencia, el Poder Ejecutivo dictó el Decreto N° 260/20 por el que se amplió la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la citada ley, por el plazo de 1 año a partir de la entrada en vigencia del mencionado decreto, con el fin de preservar la salud de la población.

A fin de atemperar el efecto devastador de la pandemia, con el objeto de salvaguardar el derecho colectivo a la salud pública y los derechos subjetivos esenciales a la vida, se dispuso el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” de la población (Decreto N° 297/20), y que dicha decisión ha impactando directamente sobre la actividad económica del país y en el sistema de producción de bienes y servicios. Seguidamente enumeran las medidas tomadas por el Poder Ejecutivo a fin de ayudar a las empresas a sobrellevar los efectos de la emergencia, tales como la postergación o disminución de diversas obligaciones tributarias y de la seguridad social, la asistencia mediante programas específicos de transferencias de ingresos para contribuir al pago de los salarios y la modificación de procedimientos para el acceso a estos beneficios, (conf. Ley 25.300 y sus modificatorias, Fondo de Garantías, Decreto N° 316/20, 8° Ley N° 27.541, y concordantes).

Puntualiza, además que en esta instancia, es turno de tutelar en forma directa a los trabajadores, como correlato necesario a las medidas de apoyo y sostén para el funcionamiento de las empresas, asegurándoles que la situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo, fundando dichas consideraciones en las obligaciones asumidas por la República Argentina en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el art. artículo 14 bis de la Constitución Nacional, tomando en consideración el documento “*Las normas de*

la OIT y el Covid 19 (Coronavirus)”, publicado por la OIT el 27 de marzo de 2020¹⁴, la Recomendación 166 OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo¹⁵, el art. 1733 inc. b del Código Civil y Comercial de la Nación¹⁶ y el principio establecido por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN en “Aquino”¹⁷, en orden a considerar a todo trabajador como sujeto de preferente tutela.

Cabe señalar que la norma luego de establecer la prohibición de los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor (art. 247 LCT), así como las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo (art. 221 LCT) por el plazo de 60 días, contados a partir de la fecha publicación de la norma (31/03/2020), exceptúa de dicha prohibición a las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo. (art. 3). El art. 223 ter de la LCT dispone que se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. La norma establece que en estos casos, sólo se tributarán las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661.

El decreto consagra como consecuencia directa e inmediata para aquellos despidos y/o suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto, la no producción de efecto alguno de los mismos, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales (art. 4).

El 18/05/2020 por medio del DNU 487/20, se dispuso la prórroga de la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de 60 días contados a partir del vencimiento del plazo establecido por el Decreto N° 329/20 (art. 2). Asimismo, prorrogó la prohibición de efectuar suspensiones por las causales de fuerza mayor o

¹⁴ https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739939/lang--es/index.htm

¹⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166.

¹⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm#23>

¹⁷ Fallos 327:3753, considerando 3.

falta o disminución de trabajo por el plazo 60 días, contados a partir del vencimiento del plazo establecido por el Decreto N° 329/20; quedando nuevamente exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.(art. 3). Al igual que el DNU 329/20, el art. 4 establece que los s despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2° y primer párrafo del artículo 3° del decreto, no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.-

La LCT (arts. 220, 221 y 222) establece límites temporales para las suspensiones fundadas en falta de trabajo (30 días) y fuerza mayor (75 días). En virtud de ello, si el empleador excediera dichos límites/plazos temporales (superando los 90 días en un año aniversario), cualquiera fuese la causa que las motivaren, el trabajador o a la trabajadora, tendrían derecho a considerarse despedidos cuando las suspensiones excedan los plazos fijados. Así las cosas, al extenderse la emergencia y siendo esta de duración incierta, el Ministerio de Trabajo de la Nación con fecha 9/06/2020 dictó el DNU 529/2020, el cual establece en su art. 2° *que los límites temporales previstos por los artículos 220, 221, 222, de la LCT, y sus modificatorias no regirán para las suspensiones por falta de trabajo y fuerza mayor dispuestas en los términos del art. 223 bus de la ley, como consecuencia de la emergencia satireara, las que podrán extenderse hasta el cese del “aislamiento social , preventivo y obligatorio” establecido por Decreto 297/20 y sus prorrogas.-*

Finalmente el 09/06/20 se ha dictado el DNU 528/20 mediante el cual se dispone ampliar por el plazo de 180 días a partir de la entrada en vigencia del decreto (09/06/20), la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto N° 34 del 13 de diciembre de 2019. En consecuencia en caso de despido sin justa causa los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad con los términos del artículo 3° del Decreto N° 34/19 y la legislación vigente en la materia. (art. 1). Cabe señalar que la norma no resulta aplicable a las contrataciones celebradas con posterioridad a la

entrada en vigencia del Decreto N° 34/19, ni al Sector Público Nacional definido en el artículo 8° de la Ley N° 24.156 y sus modificatorias.-

Creemos que las normas citadas, poseen, varias implicancias, a la par que plantean nuevos interrogantes y situaciones. Ya se han producido diversos pronunciamientos al respecto la prohibición del despido, ordenando la reinstalación de los trabajadores despedidos en infracción a las normas detalladas supra¹⁸. Otra de las consecuencias de la normativa bajo análisis, han sido y serán resorte de instancias administrativas. Así las cosas, han surgido planteos judiciales y doctrinarios respecto a la operatividad de dicha normativa. También respecto a los colectivos protegidos por la misma (por ejemplo si resulta aplicable a los trabajadores en periodo de prueba); a qué tipo de acciones procesales deberá instar el trabajador despedido no obstante la prohibición (amparo /acción de reinstalación); o aquellos que se refieran a qué ocurrirá con los trabajadores que pese a ser despedidos “con invocación de causa”, impugnen la causal; o los que pretendan reclamar la reinstalación, los salarios caídos, o la indemnización agravada prevista en el DNU N° 34/19; o los que versen respecto de las implicancias, alcances y operatividad de la excepción prevista en el art. 3 respecto del art. 223 bis de la LCT, tomando en consideración el art. 8 del Dec. 297/2020, entre otros tantos planteos.

III. e. Medidas de apoyo al empleo y a los ingresos

*Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para empleadores y trabajadores: con fecha 1° de abril de 2020, en el Boletín Oficial de

¹⁸ El primer fallo en ese sentido, fue dictado por el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°20, de feria, el 24-04-2020, expte. 9775/2020, “Pragana, Matías c/ GOLIARDOS SRL s/Medida Cautelar”. En similar sentido se han pronunciado en distintas localidades del país: Tribunal del Trabajo N°4 La Plata, 4-5-2020, “Villalba c/Proveedora Los Estudiantes SRL”; Juzgado 1ª Inst. Laboral 4ª Nominación Santa Fe, C.U.I.J. N° 21- 04664132-6, “Yori, Melisa c/ ADECCO ARGENTINA S.A. s/ Medidas Cautelares y preparatorias”, Juzg. Laboral N° 2 Posadas, Expte. N° 36894/2020, Cámara del Trabajo de Mendoza Sala/Juzgado: IV, “Espinoza José Alfredo C/ TM SA S/ Autosatisfactivas”, Cufre Gazal Laura Julieta c/ Mediterránea Clean S.R.L. s/ acción de reinstalac en el trabajo, entre otros.-

nuestro país, se ha publicado un nuevo Decreto de Necesidad y Urgencia del Poder Ejecutivo Nacional N° 332/2020 (DECNU-2020-332), por el cual se creó el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para empleadores y trabajadores afectados por la emergencia sanitaria. Dicha norma señala en sus considerandos que en la situación de emergencia, no sólo se debe procurar la adopción de medidas tendientes a la protección de la salud pública sino también a coordinar esfuerzos para morigerar el impacto de las medidas sanitarias sobre los procesos productivos y el empleo.

Así destaca que la merma de la actividad productiva afecta de manera inmediata y aguda a las empresas, particularmente a aquellas micro, pequeñas y medianas, por lo que surge necesario adoptar medidas que reduzcan ese impacto negativo. En dicha inteligencia dispone, dispone reducir o postergar el pago de las contribuciones al Sistema Integrado Previsional Argentino del personal que desarrolla tareas en actividades afectadas. Asimismo puntualiza, que el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, como autoridad de aplicación de la Ley N° 24.013, tiene a su cargo la elaboración de los planes y programas pertinentes y, en tal sentido, dentro de sus competencias, la de disponer todas las medidas necesarias para alcanzar los objetivos previstos por las leyes a fin de atender las situaciones que pongan en peligro la calidad y/o cantidad de puestos de trabajo.

Dicho programa de asistencia consistirá en la obtención de uno o más de los siguientes beneficios:

1. Postergación o reducción de hasta el NOVENTA Y CINCO POR CIENTO (95%) del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino; (ver infra).-

2. Asignación Compensatoria al Salario: Consiste en una Asignación abonada por el Estado para todos los trabajadores en relación de dependencia del sector privado, comprendidos en el régimen de negociación colectiva en los términos de para empresas de hasta 100 empleados. Dicha asignación será una suma abonada por la Administración Nacional de la Seguridad Social para todos o parte de las y los trabajadores comprendidos en el régimen de negociación colectiva.

Se determinan los montos de la asignación de conformidad a los siguientes parámetros, establecidos en el art. 8:

a. Para los empleadores que posean una plantilla de hasta 25 trabajadores: 100% del salario bruto, con un valor máximo de 1 Salario Mínimo Vital y Móvil vigente. (\$ 16.875);

b. Para los empleadores que posean una plantilla de 26 a 60 trabajadores : 100% del salario bruto, con un valor máximo de hasta un 75% del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente.

c. Para los empleadores o empleadoras con una plantilla de 61 A 100 trabajadores: 100% del salario bruto, con un valor máximo de hasta un 50% del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente.

Aclara, que la Asignación Compensatoria al Salario se considerará a cuenta del pago de las remuneraciones del personal afectado, debiendo los empleadores, abonar el saldo restante de aquellas, hasta completar las mismas. Cabe señalar que dicho saldo se considerará remuneración a todos los efectos legales y convencionales, debiendo el empleador retener la parte correspondiente a los aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino y obra social y el aporte al INSSJP. Indica que para el caso que el empleador suspenda la prestación laboral, el monto de la asignación se reducirá en un 25%, pudiendo ser considerada como parte de la prestación no remunerativa definida en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 8).

3. REPRO Asistencia por la Emergencia Sanitaria: la cual consiste en una Suma no contributiva respecto al Sistema Integrado Previsional Argentino abonada por el Estado para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado, comprendidos en el régimen de negociación colectiva y cuya plantilla supere los 100 trabajadores.

Esta asignación no contributiva beneficiará a las empresas no incluidas en el artículo 8 (ello son aquellas que posean una plantilla superior a 100 trabajadores) y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3° del decreto y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del mismo. La prestación por trabajador tendrá un mínimo de \$6.000 y un máximo de \$10.000.

4. Sistema integral de prestaciones por desempleo: las y los trabajadores que reúnan los requisitos previstos en las Leyes 24.013 y 25.371 (régimen de desempleo) accederán a una prestación económica por desempleo. (arts. 1 y 2). El art. 10 del

Decreto, resuelve elevar durante el periodo que establezca la Jefatura de Gabinete de Ministros, los montos de las prestaciones económicas por desempleo a un mínimo de \$ 6.000 y un máximo \$10.000.-

El decreto puntualiza en su art 11, que los empleadores alcanzados por los beneficios establecidos en el artículo 2º deberán acreditar ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), la nómina del personal alcanzado y su afectación a las actividades alcanzadas; facultando al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a considerar la información remita por la empresa, relevar datos adicionales para verificar los aportados por aquellas, disponer visitas de evaluación en la sede del establecimiento, a fin de ratificar y/o rectificar conclusiones.

Sujetos que podrán acogerse a estos beneficios: El art. 3 de la norma determina cuales serán los sujetos que podrán acogerse a los beneficios estipulados supra, siempre que los mismos den cumplimiento con uno o varios de criterios que enumera. Ellos son:

a. Actividades económicas afectadas en forma crítica en las zonas geográficas donde se desarrollan.

b. Cantidad relevante de trabajadores y trabajadoras contagiadas por el COVID 19 o en aislamiento obligatorio o con dispensa laboral por estar en grupo de riesgo u obligaciones de cuidado familiar relacionadas al COVID 19.

c. Sustancial reducción en sus ventas con posterioridad al 20 de marzo de 2020.-

El art. 5 determina que será la Jefatura de Gabinete de Ministros la que establecerá los criterios objetivos, sectores de actividad y demás elementos que permitan determinar las asistencias previstas en el presente decreto.

Así las cosas, aquellas empresas/empresarios que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3 y 4º podrán acceder a uno de los siguientes **beneficios** en materia de las obligaciones emanadas del sistema de seguridad social, previstos en el art. 6:

a. Postergación de los vencimientos para el pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino.

b. Reducción de hasta el 95 % de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino devengadas durante el mes de abril de 2020. (El

beneficio de la reducción será establecido en función de los parámetros que defina la normativa dictarse). La norma aclara que el beneficio estipulado en el inciso “b” será para empleadores y empleadoras cuyo número total de trabajadores en relación de dependencia, al 29 de febrero de 2020, no supere la cantidad de 60. En cambio, para aquellos empleadores, cuya plantilla de personal en relación de dependencia supere dicha cantidad, deberán, a los efectos de gozar del mencionado beneficio, promover el Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas previsto en el Capítulo 6 del Título III de la Ley N° 24.013, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación. (art. 6).-

Asimismo se instruye a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), a disponer vencimientos especiales para el pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino devengadas durante los meses de marzo y abril del año 2020 y facilidades para el pago de las mismas, a los fines de la postergación establecida en la norma aplicable a los empleadores que definirá la normativa a dictarse. (art. 7).-

Sujetos Excluidos: Respecto a los sujetos excluidos, indica que lo estarán aquellos sujetos que realizan las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia sanitaria y cuyo personal fue exceptuado del cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, conforme las prescripciones del artículo 6° del Decreto N° 297/20 y de la Decisión Administrativa N°429/20 y sus eventuales ampliaciones, así como todas aquellas otras que sin encontrarse expresamente estipuladas en las normas antedichas no exterioricen indicios concretos que permitan inferir una disminución representativa de su nivel de actividad. (art. 4).

*Fondo de garantía recíproca: mediante, Decreto de Necesidad y Urgencia del Poder Ejecutivo Nacional N° 326/2020 (DECNU-2020-326-APN-PTE), se constituye un Fondo de Afectación Específica con el objeto de otorgar garantías para facilitar el acceso a préstamos para capital de trabajo a favor de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas inscriptas en el Registro de Empresas MiPyMES contemplado en el artículo 27 de la Ley N° 24.467. En este sentido, se instruye a la Autoridad de Aplicación (Ministerio de Trabajo de la Nación) y al Comité de Administración del Fondo de Garantías Argentino (FoGAR), a actuar en consecuencia.

*Emergencia en materia ocupacional: con fecha 13 de diciembre del año 2019, el Poder Ejecutivo Nacional mediante DNU N° 34/2019, y atendiendo a la situación de vulnerabilidad de los sectores desprotegidos y con el objetivo de evitar se acreciente el nivel de desprotección de los trabajadores y de las trabajadoras formales, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de ciento ochenta días (180), razón por la cual durante el transcurso de la misma y en caso de despido sin justa causa, el trabajador afectado, tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente. Atento que dicho plazo se encontraba cumplido, se decidió prorrogarlo por idéntico plazo, con el mismo alcance que la norma antecedente. Esta prórroga, fue dispuesta a través del DNU del Poder Ejecutivo Nacional 528/2020 de fecha 09/06/2020.

* Diálogo social: que no obstante el fuerte protagonismo normativo estatal, desarrollado en toda esta etapa, en especial por el poder ejecutivo nacional, y tal como da cuenta la sucesión normativa supra desarrollada, han existido ciertas manifestaciones de diálogo social, al menos con determinado sector gremial y empresarial. De ello, da cuenta la reunión mantenida con fecha 27/04/2020 entre los representantes de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT) y la Unión Industrial Argentina (UIA) y que desembocara en el dictado de la Resolución N° 397/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

IV.- Salud y Seguridad en el trabajo. Prevención de riesgos

*Domicilio particular como ámbito laboral: Como se ha indicado mas arriba, a través de la Resolución 21/20 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) de fecha 16/03/2020, se estableció la obligación de denuncia, por parte de los empleadores que habiliten a sus dependientes a realizar la prestación laboral desde su domicilio particular y mientras dure la emergencia sanitaria dispuesta por el citado DNU 260/20. Aquella denuncia deberá ser efectuada por ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) a la que estuvieran afiliados sus dependientes, en la cual informarán una serie de datos personales de sus trabajadores, y en especial, sus

domicilios, ya que estos serán considerados a efectos de la Ley 24.557 como ámbito laboral a todos los efectos legales.

*Caracterización del COVID-19 como enfermedad profesional: Mediante Decreto de Necesidad y urgencia 367/2020 la enfermedad del COVID 19 se considera presuntivamente una enfermedad de carácter profesional -no listada-, en los términos de la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557, respecto de los trabajadores dependientes que se encuentren prestando tareas en razón de estar excluidos de la dispensa de aislamiento y mientras dure la misma.

Por su parte, las aseguradoras de riesgos de trabajo, deberán otorgar de manera inmediata las prestaciones previstas en la ley de riesgos del trabajo y deberán adoptar los recaudos necesarios para que al tomar conocimiento de la denuncia del infortunio laboral acompañada del correspondiente diagnóstico confirmado emitido por entidad debidamente autorizada, las trabajadoras o el trabajador damnificado reciban, en forma inmediata, las prestaciones previstas en la Ley 24.557 y sus normas modificatorias y complementarias.

En cuanto a los trabajadores de la salud, se considerará que le enfermedad COVID 19 producida por el coronavirus SARS -CoV-2, guarda relación de causalidad directa e inmediata con la labor efectuada, salvo que se demuestre en el caso concreto, la inexistencias de este último supuesto fáctico.

La presunción de profesionalidad de la enfermedad por el COVID 19 antes señalada, regirá hasta los sesenta días posteriores a la finalización de la vigencias de la declaración de la ampliación de emergencia pública en materia sanitaria realizada por el DNU 260/20 y sus eventuales prórrogas.

Del mantenimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Que atento mantenerse las circunstancias (en mayor o menor medida dependiendo de la jurisdicción provincial), que dieran lugar al confinamiento de la población decidido por el referido DNU 297/2020 del Poder Ejecutivo Nacional, aquel se mantuvo en el tiempo, de allí sus sucesivas prórrogas decididas mediante los Decretos de Necesidad y Urgencia N° 325/20 (de fecha 31/03/20), 355/29 (de fecha 11/04/20), 408/20 (de fecha 26/04/20), 459/20 (de fecha 11/05/20), 439/20 (de fecha 25/02/20) y N° 520/20 de fecha 08/06/20 y con vigencia hasta el 28/06/2020 inclusive.

VI.- Impacto de la pandemia en la Administración y en la justicia

Respecto al impacto de la pandemia en las decisiones de los Tribunales laborales, nos hemos referido a los diversos pronunciamientos, al abordar la prohibición de los despidos.-

Situación del Fuero Nacional del Trabajo: En virtud de la emergencia sanitaria dispuesta desde el 20 de marzo la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a través de sucesivas acordadas, estableció la Feria Extraordinaria para todos los tribunales y dependencias que integran el Poder Judicial de la Nación, desde el 20 marzo hasta el 28/6. Todo evidencia que el Superior Tribunal del país continuará con las medidas dispuestas, de acuerdo a la evolución de la situación epidemiológica. La CSJN habilita el trabajo desde el hogar en el ámbito del Poder Judicial de la Nación a fin de que aquellos magistrados, funcionarios y empleados que no sean convocados a prestar servicio de guardia puedan seguir prestándolos desde su domicilio. Julio A. Grisolia, Juez Nacional de Trabajo de amplia trayectoria en el fuero y en gestión judicial, describe acabadamente la situación que atraviesa el fuero en dicha jurisdicción¹⁹: *“...Lo que debe quedar claro es que la Justicia Nacional del Trabajo - los juzgados y la Salas de la Cámara- en esta Feria Extraordinaria dispuesta por la CSJN, producida por el “aislamiento social obligatorio y preventivo” (DNU 297/2020), sigue desarrollando las tareas que la tecnología permite y garantizando la prestación del servicio de justicia. Ello –insisto- en el marco de lo posible, ya que para abordar esta emergencia no se cuenta con un entorno tecnológico adecuado. El Sistema Informático de Gestión de Expedientes del Poder Judicial de la Nación –Lex 100- es un software único e integrado, multifuero, multitarea y multinstancias que permite, entre otras tantas aplicaciones, las notificaciones electrónicas y copias digitales de expedientes. Funciona en el fuero laboral desde mediados de 2014 y, sin perjuicio de los avances que se fueron produciendo para adaptarlo a las necesidades del fuero, lo cual es un dato positivo y alentador, persisten las limitaciones,*

¹⁹ LAS LIMITACIONES DEL TRABAJO REMOTO EN LA JUSTICIA NACIONAL DEL TRABAJO. <http://revista-ideides.com/las-limitaciones-del-trabajo-remoto-en-la-justicia-nacional-del-trabajo/>

inconvenientes, demoras e inconsistencias, que en esta emergencia salen más fácilmente a la luz e impide desarrollar otros actos procesales. Las deficiencias a las que hacemos referencia se producen cuando jueces, funcionarios y empleados trabajan en forma presencial en cada oficina judicial, es decir, hasta marzo de 2020. Las fallas y su lentitud son conocidas por los operadores del fuero laboral (empleados, funcionarios, magistrados, abogados y peritos).-

Situación del Fuero del Trabajo en la Provincia de Buenos Aires: La pandemia ha puesto a prueba la labor que el Superior Tribunal de la Provincia de Buenos Aires ha venido realizando desde hace más de 10 años, a fin de concretar los avances hacia trámites y actuaciones 100% digitales. Entendemos que más allá de las limitaciones de la emergencia, la provincia de Buenos Aires ha sorteado exitosamente los desafíos. En fuero laboral de la provincia de Buenos Aires, jueces, funcionarios y empleados, se encuentran posibilitados de laborar bajo la modalidad de trabajo remoto. Datos oficiales del Superior han indicado que al 31/5/2020, se habían procesado más de 2.699.255 trámites: 17.225 sentencias, 59.101 resoluciones; 14.000 audiencias y 897.000 Providencias.²⁰ Recientemente, por medio de la AC SCBA 3975/20, se establece la obligatoriedad del uso del sistema electrónico y firma digital de magistrados y funcionarios para el dictado de resoluciones y sentencias. Asimismo, ante la imposibilidad de concurrencia de las partes a las audiencias y a fin de evitar la paralización de las actuaciones, se ha incorporado la posibilidad de efectuarlas a través de plataformas colaborativas. El sistema elegido por el Superior Tribunal del estado bonaerense ha sido *Microsoft Teams*, plataforma que a criterio de la Corte Bonaerense *cumple con todos los requerimientos para dicha función y además reviste grado corporativo, lo que permite recolectar y tratar orgánicamente la información de las audiencias a distancia*. Dicha herramienta permite a los magistrados, funcionarios y letrados, celebrar distintos actos (conciliaciones, ratificaciones), pudiendo a través de la plataforma compartir

²⁰ SCBA. Dir. Sistemas y Planificación. Datos oficiales presentados en el Primer Congreso e Gestión Judicial Digitalización y Buenas Prácticas, Junio 2020.-

documentación o bien dejar disponible para seguridad la grabación de la audiencia realizada²¹.-

Respecto al impacto que ha tenido la emergencia a nivel de la Autoridad administrativa del Trabajo (Acuerdos, suspensiones concertadas), el ministerio de Trabajo de la Nación a través de la resolución 359/2020 aclaró que las disposiciones de la Resolución N° 101, de esa cartera, (18/2/2020) no inhiben las facultades de las distintas Autoridades Provinciales del Trabajo para la sustanciación y posterior homologación de acuerdos colectivos y/o individuales en los términos del art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en el marco de sus respectivas jurisdicciones y con arreglo a lo estipulado en el Decreto N° 329/2020. (art. 1). Asimismo dispuso que los acuerdos homologados por las Autoridades Provinciales del Trabajo deberán ser comunicados a la SUBSECRETARÍA DE FISCALIZACIÓN DEL TRABAJO, dependiente de la SECRETARÍA DE TRABAJO del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Por su parte el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, los primeros días de Junio de 2020, dictó la Resolución 185/20, por medio de la cual regula el procedimiento y pautas a la cual deberán ajustarse las partes y la autoridad administrativa del Trabajo cuando intervenga en el marco de la competencia establecida en los artículos 2°, 3°, incisos a) y b), 7° y 19 de la Ley N° 10.149 y artículo 32, inciso 2, de la Ley N° 15.164, en la celebración de acuerdos individuales y colectivos, en los que se acuerden suspensiones de la prestación laboral que se funden en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, y establezcan el pago de asignaciones dinerarias en compensación de dichas suspensiones, en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (T.O. Decreto N° 390/1976) y sus modificatorias. Expertos consideran que este tipo de acuerdos serán

²¹ En el marco de las Resoluciones SPL Nros. 10/20 y 12/20 la Subsecretaría de Tecnología Informática (STI) desarrolló una Guía de Uso para la toma y participación de audiencias en forma remota, con el objeto de detallar los pasos necesarios para realizar las configuraciones mínimas que permitan su implementación. ([http://www.scba.gov.ar/institucional/nota.asp?expre=COVID-19%20\(Coronavirus\).%20Gu%EDa%20para%20la%20realizaci%F3n&veradjuntos=no](http://www.scba.gov.ar/institucional/nota.asp?expre=COVID-19%20(Coronavirus).%20Gu%EDa%20para%20la%20realizaci%F3n&veradjuntos=no))

de suma importancia para evitar la pérdida de puestos de trabajo, o bien quiebras de las empresas ante la imposibilidad de hacer frente a sus obligaciones.-

Situación del fuero y de la administración del trabajo en la provincia de Córdoba: La declaración de emergencia sanitaria dispuesta por Ley N° 27.541 mereció oportunamente la adhesión de la provincia de Córdoba, mediante Ley 10.690 de fecha 18/03/2020. En su mérito, el poder judicial de la provincia no fue una excepción y en tal contexto, dispuso un “*servicio de justicia en la emergencia por razones sanitarias*”, lo que en la práctica suscitó la inhabilitación inmediata de la prestación del servicio de justicia de modo presencial en todas sus sedes, la continua y adecuada prestación de dicho servicio para aquellos asuntos que por su naturaleza no admitían dilación alguna, así como la cobertura de todos los procesos y actuaciones judiciales que involucra el mismo, en la medida que lo permitan las restricciones sanitarias y los recursos tecnológicos. Esta situación se mantuvo hasta no hace poco, donde el propio Tribunal Superior de Justicia, en acuerdo con el Centro de Operaciones de Emergencias (COE) de la provincia, autorizó la reapertura progresiva de las sedes ubicadas en las zonas blancas (las del interior provincial), hasta llegar así, a la circunscripción capital, extremo este que ocurriera el pasado 08/06/2020. Cabe destacar que la reapertura de todas las sedes judiciales, vino de la mano de una *serie de protocolos de actuación y recomendaciones generales*, lo que en la práctica ha generado un servicio ralentizado, dada la adopción de turnos para la atención presencial, la limitación al acceso de los edificios tanto de letrados como de público en general, la digitalización -casi en su totalidad- de todas las operaciones como su despapelización, proceso este que se venía instrumentando desde hace unos años.

En cuanto a los trámites por ante la Administración Provincial del Trabajo, *en este caso Ministerio del Trabajo de la provincia de Córdoba*, no fueron la excepción, toda vez que con motivo del decreto provincial N° 195/2020 del Gobierno de la Provincia de Córdoba, se declaró el “Receso Administrativo Preventivo por Coronavirus”, cerrando así las oficinas de la administración pública provincial y la atención al público, en consonancia con las disposiciones adoptadas por el gobierno nacional. En su mérito, se establecieron una serie de protocolos de actuación para

presentación de trámites presenciales referidos a reclamos individuales, colectivos y acuerdos espontáneos, los cuales no requieren la presencia física de los actores involucrados y para el caso de que el conflicto requiera cierta vinculación, se hará por medios digitales. El cierre de la administración del trabajo se mantiene.

VI. A modo de conclusión:

La sola enumeración que precede y que tratamos de sintetizar, no deja de evidenciar la excepcionalidad de la situación por la que atravesamos todos, sin interesar en qué continente nos encontremos.

De allí que esta crisis que estamos viviendo, exige una reacción diferente y de manera global.-

También se ha dicho recientemente²² : *“el coronavirus será recordado como el virus que detuvo al mundo, pero a la vez, vivimos un período que sólo puede describirse como el mayor acto de solidaridad de la historia, ya que la gente renuncia a las libertades cívicas para salvar vidas”*. La pandemia ha patentizado la necesidad de un nuevo contrato social donde la gente y el planeta constituyan los cimientos del futuro, y donde se trabaje para evitar la fragilidad de un mundo desigual, que hoy luce mas evidente que nunca.-

La OIT pide la adopción de medidas urgentes, a gran escala y coordinadas, basadas en tres pilares: proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, estimular la economía y el empleo, sostener los puestos de trabajo y los ingresos. Estas medidas incluyen la ampliación de la protección social, el apoyo para mantener el empleo y la concesión de ayudas financieras y desgravaciones fiscales, en particular a las microempresas y pequeñas y medianas empresas.²³

Son tiempos de desafíos, desafíos que implicarán por un lado, mantener las fuentes de trabajo y por otro, el nivel de ingresos. No será tarea fácil, mas en países

²² Ver reportaje a Sharan Burrow, Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional en https://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_743445/lang--es/index.htm

²³ Jean Michel Servais. El Covid 19. Qué nos dice la OIT? Revista Cielo Laboral. www.cielolaboral.com

como el nuestro, donde acceso al mercado de trabajo y el nivel de ingresos ya era un problema antes de la pandemia, tal como lo señaláramos mas arriba.

Latinoamérica y Argentina como parte de ella, tiene además de los inconvenientes “comunes y mundiales”, otros que exacerban las consecuencias negativas compartidas con el resto del planeta. Fundamentalmente son los causados por el problema estructural que implica la informalidad, con las consecuencias conocidas (inequidad, exclusión, discriminación, etc), así como las distancias a nivel de ingresos.-

Continuamos siendo la región mas desigual del planeta en términos de ingresos y lamentablemente esta pandemia va a exacerbar dicha desigualdad. En efecto, la Oficina de OIT para América Latina y el Caribe en una reciente publicación ha destacado que la desaceleración económica provocará el aumento del desempleo y mayor precariedad laboral, sumado a la gran presión sobre los sistemas de seguridad social existentes.

No obstante, Confiemos en la resiliencia que caracteriza a los hombres y mujeres de la región; destacando que será tiempo entonces de gobernantes pragmáticos, que estén atentos a proteger a los hombres que trabajan, a sus familias y a las empresas que generan empleo, para mitigar así las consecuencias de lo *injusto*.-

El Director de aquella Oficina, Vinícius Pinheiro, oportunamente ha señalado que esta batalla será larga. Sin duda alguna, está en lo cierto.

2. EFECTOS DEL CORONAVIRUS-19 EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMÉRICA LATINA. BRASIL

Jorge Calvalcanti Boucinhas Filho ²⁴

SUMARIO - 1-Introducción; 2.1 Comportamiento del Covid en el 15 de junio de 2020; 2.2. Resumen de las normas laborales y de seguridad social emitidas frente al Covid 19; 2.3 Instrumentos disponibles para enfrentar la crisis; 2.4 Protección a los trabajadores; 2.5 La suspensión del contrato de trabajo previsto originalmente en la medida provisional 927; 2.6 Suspensión temporal del contrato de trabajo hecha posible por la medida provisional 936; 2.7 Reducción de la carga de trabajo y reducción de salarios durante la pandemia y según las autorizaciones de la medida provisional 936; 2.8 Ayuda compensatoria mensual; 2.9 Cierre de empresas; 2.10 Salud y Seguridad en el Trabajo; 2.11 Coronavírus e doença profissional; 3. Consideraciones finales

1-INTRODUCCIÓN

Dado que la enfermedad respiratoria aguda causada por el coronavirus del síndrome respiratorio agudo severo 2 (SARS-CoV-2) fue declarada pandemia por la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020, las medidas adoptadas para hacer frente a la enfermedad han impactado y mucho las relaciones sociales. El decreto de aislamiento causó la separación de personas enfermas o contaminadas de otras personas para evitar la contaminación o la propagación del coronavirus. La imposición de regímenes de cuarentena restringió las actividades, causó la separación de personas sospechosas de contaminación de personas que no están enfermas. Sin embargo, estas dos medidas no demostraron ser suficientes, dado el

²⁴ Professor de la Fundação Getúlio Vargas (FGV) y de la Universidade São Judas. Miembro de la Academia Brasileira de Direito do Trabalho

rápido aumento en el número de contagios y el hallazgo de la existencia, en Brasil, de la llamada transmisión comunitaria, cuando ya no es posible rastrear la conexión entre los casos y el aislamiento de las personas expuestas ya no es suficiente detener la transmisión.

Estos cambios sociales tuvieron, por supuesto, innumerables implicaciones en la esfera legal. Revisiones de contratos mediante la aplicación de la teoría de circunstancias imprevistas, aplazamiento de la obligación tributaria, medidas administrativas que restringen el movimiento de personas y, en lo que respecta a la legislación laboral, normas que rigen los mecanismos para hacer frente a las crisis, protección del empleo y los ingresos.

En Brasil, el tema fue más dramático que en otros países sudamericanos porque la crisis de salud estuvo acompañada de una crisis política. Si bien los estados y municipios han adoptado, en mayor o menor medida, políticas de aislamiento social, el gobierno federal, en la persona de su máximo representante, ha defendido públicamente el aislamiento vertical y ha dicho que le gustaría tener todos los establecimientos abiertos, citando a Suecia como el ejemplo a ser seguido.

El propósito de este texto es presentar los efectos del Coronavirus en Brasil, el país más afectado por el virus en América del Sur hasta el momento de finalizar el texto y una breve reflexión sobre las medidas adoptadas por el Estado para tratar de reducir los efectos de la pandemia en el mercado laboral.

2.1 COMPORTAMIENTO DEL COVID EN EL 15 DE JUNIO DE 2020

El 15 de junio de 2020, Brasil tuvo 867,624 casos confirmados, lo que lo convirtió en el segundo país más afectado por el virus y 43,332 muertes relacionadas con la pandemia, lo que lo convierte en el segundo con el mayor número de muertes. 388,492 casos también fueron reportados durante el período, con 435,800 casos siendo monitoreados.

Algunas proyecciones indican, incluso que si nada cambia, Brasil pasará a Estados Unidos y se convertirá en el país con más muertos el 29 de julio de 2020.²⁵

2.2. RESUMEN DE LAS NORMAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL EMITIDAS FRENTE AL COVID 19

La Ley no. 13.979, del 6 de febrero de 2020, aprobada cuando Brasil aún no había confirmado ningún caso de coronavirus en su territorio o entre sus nacionales, introdujo medidas específicas en el sistema brasileño para enfrentar la crisis causada por la pandemia de coronavirus. Las medidas previstas allí, el aislamiento y la cuarentena, pretendían evitar la propagación del virus en Brasil y resultaron ser insuficientes.

Delante de la fijación, por el Decreto no. 10,282 / 2020, de cuales actividades y servicios serían esenciales, algunas empresas que se vieron excluidas de los permisos de operación regulares buscaron soluciones para mantener sus actividades, sin perjuicio de los trabajos, como, por ejemplo, la concesión de vacaciones colectivas a sus empleados.

Para resolver, entonces, las preguntas planteadas con respecto a las medidas laborales que deben adoptar las empresas cuyas actividades no se definieron como esenciales, la Medida Provisional no. 927, un tipo de decreto presidencial, el 22 de marzo de 2020, cuya duración es limitada en el tiempo. Después de la crisis, sus preceptos ya no serán válidos y los mecanismos para hacer frente a la crisis económica prevista allí ya no serán admitidos.

²⁵ Información disponible em 11 de junio de 2020 en el sitio: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/bbc/2020/06/11/coronavirus-brasil-pode-se-tornar-lider-mundial-em-mortes-em-29-de-julho-indica-projecao-usada-pela-casa-branca.htm>

La MP 927/2020 trajo como alternativas a los empleadores las siguientes medidas: teletrabajo; la anticipación de vacaciones individuales; la concesión de vacaciones colectivas; el uso y anticipación de huelgas oficiales; el banco de horas; la suspensión de los requisitos administrativos de seguridad y salud en el trabajo; y el aplazamiento del pago al Fondo de indemnización por despido - FGTS.

El 1 de abril de 2020, la Medida Provisional no. 936, un tipo de decreto presidencial, instituyó el "Programa de emergencia de empleo y mantenimiento de ingresos", y ofreció dos posibilidades a los empleadores: (i) reducción proporcional de las horas de trabajo y los salarios y (ii) suspensión del contrato de trabajo. A través de él, el Ejecutivo asumió parte de la responsabilidad que tiene de hacer frente al Coronavirus, asegurando ingresos mensuales a los trabajadores que tienen suspendido su contrato de trabajo o sufren una reducción en las horas de trabajo y los salarios.

El 3 de abril de 2020, la Medida Provisional no. 944, que instituyó el "Programa Emergencial de Apoio ao Emprego", cuyo alcance es el pago de los ingresos de empleados de empresas comerciales y cooperativas, que han obtenido ingresos brutos anuales superiores a R\$ 360,000, 00, e igual o menor a R\$ 10,000,000.00, calculado en base al año de 2019 (artículos 1 y 2), a excepción de las compañías de crédito,.

Para que las empresas adhieran al Programa, además de estar obligadas a proporcionar información veraz y no utilizar los recursos para fines distintos al pago de sus empleados, también están obligadas a no rescindir, sin justa causa, el contrato de trabajo de sus empleados en el período de 60 días entre la fecha de contratación de la línea de crédito y el sexagésimo día después de recibir la última cuota de la línea de crédito. En otras palabras, la MP 944/2020 creó una nueva hipótesis de garantía provisoria de empleo, a favor de los empleados cuyo empleador se una al Programa.

Al darse cuenta de que no solo los empleados y los trabajadores informales son los afectados por la crisis económica resultante de la pandemia de Coronavirus, el gobierno brasileño también emitió, el 4 de abril de 2020, la Medida Provisional no.

945, que prevé medidas temporales en respuesta a la pandemia resultante del covid-19 en el ámbito del sector portuario y en la asignación de astilleros bajo administración militar.

2.3 INSTRUMENTOS DISPONIBLES PARA ENFRENTAR LA CRISIS

Después de esta breve digresión sobre los cambios legislativos más recientes, vale la pena analizar, uno por uno, los instrumentos disponibles en el sistema legal, así como la conveniencia de su uso para enfrentar la crisis actual.

Las medidas previstas en la legislación pueden utilizarse conjuntamente. De hecho, dada la duración de la crisis y la falta de perspectivas concretas para su cierre, es probable que en muchos casos una sola medida no sea suficiente y sea necesario combinar dos o más.

La elección de cada medida, a su vez, dependerá de la especificidad y la realidad de cada actividad económica. Para las actividades que pueden llevarse a cabo de forma remota, utilizando el equipo propio del empleado o proporcionado por el empleador, el mecanismo más recomendado es el teletrabajo. Si la carga de trabajo de la empresa sigue siendo la misma, es posible que incluso sea suficiente, sin requerir ningún otro mecanismo complementario.

En el caso de una actividad que debe llevarse a cabo en persona y que, por esta razón, no puede ser cambiada en teletrabajo, por ejemplo la actividad de una tienda de un centro comercial, cerradas por determinación gubernamental, que no tiene una plataforma virtual de ventas, la solución inmediata es la anticipación de vacaciones ya vencidas y, eventualmente, de algún período de vacaciones futuro. Esta medida debe preceder a otras porque asegura que después del comenzar de nuevo de la actividad, el empleador ya no tendrá que despedir a su trabajador por el período de descanso de un mes, una circunstancia deseable para un posible comenzar de nuevo del crecimiento de la empresa.

Un solo período de vacaciones ciertamente no será suficiente. El empleador que anticipó un período de vacaciones individual al comienzo de la crisis hoy encuentra que el período está terminando y todavía no hay expectativas concretas

de un retorno a la normalidad. Anticipar vacaciones futuras es una predicción de la legislación, pero ciertamente dejará muchas preguntas para un momento posterior. Tanto en la validez de la medida como en cómo contar los próximos períodos de adquisición. Por esta razón, es una medida absolutamente nueva, en la que no hay precedentes judiciales que puedan guiar la conducta, lo que debe evitarse. Como no es posible evitarlo, no se debe anticipar más de un período futuro. Esta elección atraerá preguntas que incluyen el ejercicio del abuso de los derechos.

El uso y la anticipación de las vacaciones también tiene muy poca efectividad. Además de las vacaciones civiles y religiosas, estatales, municipales y federales de 2020, el número total de ausencias no alcanzará los veinte días. Anticipar vacaciones de más de un año no es conveniente. Tanto por los riesgos de futuras alegaciones de ejercicio abusivo de un derecho, como por los inconvenientes que la situación generará para la empresa en caso de despido del empleado antes del final del plazo equivalente a todas las vacaciones. La regla no es clara con respecto a la posibilidad de deducir los montos en cuestión de las cuotas a pagar al empleado e, incluso si lo fuera, la medida en cuestión generaría mucha controversia.

La suspensión del contrato de trabajo, con o sin ofrecer una calificación profesional, se presenta como la medida natural para la empresa que tuvo su actividad interrumpida por completo y ya anticipó las vacaciones individuales de todos sus empleados que habían completado el período de adquisición o concedido vacaciones colectivas. De conformidad con la Medida Provisional 936, esta medida garantizará que los empleados reciban beneficios gubernamentales equivalentes a los que tendrían derecho como seguro de desempleo. Su duración máxima es de sesenta días, un período que sumado a los treinta días feriados se espera que sea suficiente para el retorno a la normalidad.

El uso de un banco de horas para los trabajadores que ya tienen crédito por haber trabajado varias horas extra es una medida que debe adoptarse siempre que sea posible. Cuando el trabajador no tiene crédito, la regla que se origina en el Poder Ejecutivo contempla la posibilidad de decidir establecer un banco de horas para, durante el aislamiento social, dar cuenta de las deudas que el empleado pagará en el futuro con sus horas extras. Sin embargo, esta hipótesis debe evitarse siempre que

sea posible. La primera porque su conveniencia es discutible, ya que tomará mucho tiempo compensar el período de ausencia necesario. Dos porque la medida ciertamente no tendrá la simpatía de los magistrados laborales por dar como resultado períodos sin pago, seguidos de períodos con horas extras no pagadas. Tres porque habrá muchas controversias en caso de que el empleado sea despedido antes o después de completar la compensación.

Finalmente, la reducción de las horas de trabajo y de los salarios, en cualquiera de los porcentajes expresamente previstos en la Medida Provisional 946, o en porcentajes diferentes a los establecidos allí, en este caso con la garantía esencial del sindicato, solo se justifica si la empresa no se detiene por completo, pero tiene una reducción significativa en su demanda. Si la demanda de la compañía permanece sin cambios, no es aconsejable reducir el tiempo de trabajo solo para reducir los salarios. Si la actividad se ha visto completamente afectada, la medida será una carga para el empleador más que otros, como la suspensión del contrato o la anticipación de vacaciones individuales o vacaciones colectivas.

Las empresas deben tener cuidado de evitar, en la medida de lo posible, diferentes soluciones para los trabajadores en la misma condición. Es perfectamente posible adoptar un mecanismo de afrontamiento de crisis para todos los empleados en un sector que se ve más afectado por la distancia social y que tendrá que detener por completo las actividades, y otro para el sector menos afectado. Lo que no se recomienda es que se adopte un mecanismo para un trabajador y otro para un colega dentro del mismo sector. Tal conducta seguramente justificará futuras acusaciones de trato discriminatorio, violación del principio de igualdad y la máxima de atribuir igual salario a un trabajo de igual valor y, por esta razón, debe evitarse.

Sin embargo, existe una hipótesis de trato desigual que no solo es legítima sino también recomendable, la adoptada para proteger a los trabajadores que se consideran pertenecientes al grupo de riesgo. El párrafo 3 del artículo 6 de la Medida Provisional 927, por ejemplo, les asegura prioridad para el disfrute de vacaciones, individuales o colectivas. En el mismo sentido, colocar a un trabajador de edad avanzada en un régimen de trabajo, mientras que todos los demás colegas del sector siguen desempeñando su papel en el establecimiento del empleador, no es una

política discriminatoria y no debe ser censurado. Es, de hecho, la aplicación más completa del principio de igualdad material inmortalizado por Rui Barbosa en la oración a los jóvenes en las siguientes palabras: "La regla de igualdad consiste solo en pelear de manera desigual a lo desigual, en la medida en que son desiguales". Es en esta desigualdad social, proporcionada a la desigualdad natural, donde se encuentra la verdadera ley de igualdad ". Reconocer la vulnerabilidad de quienes forman parte de los grupos de riesgo y protegerlos de la mejor manera posible, aunque de manera diferente a los demás, reconociendo su vulnerabilidad en este momento de crisis, por lo tanto, consiste en la mejor medida a tomar en busca de un tratamiento igual.

Las empresas que ya hayan adoptado alguna de estas medidas antes de emitir las medidas provisionales que las regulan podrán validarlas. El artículo 36 de la Medida Provisional 927 establece expresamente que "las medidas laborales adoptadas por los empleadores que no contravengan las disposiciones de esta Medida Provisional, adoptadas dentro del período de treinta días antes de la fecha de entrada en vigor de esta Medida Provisional, se consideran válidas". Las medidas que pueden no estar totalmente de acuerdo con los términos de la regulación posterior deben ajustarse mediante enmiendas contractuales.

2.4 PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

Como ya se señaló, a diferencia de lo que sucedió en otros países, en Brasil, no se suspenderán los despidos durante el período de distancia social determinado por el gobierno. Sin embargo, se establecieron dos tipos de garantía de empleo provisional, cada uno con sus propios requisitos y bases.

El primero está contenido en la Medida Provisional 927, que reconoció la garantía provisional en el empleo para el empleado que recibe el Beneficio de Emergencia para la Preservación del Empleo e Ingresos, debido a la reducción de las horas de trabajo y los salarios o la suspensión temporal del contrato de trabajo. La protección del empleado durará todo el período acordado de reducción de la

jornada laboral y el salario o la suspensión temporal del contrato de trabajo y se extenderá por un período equivalente al acordado para la reducción o suspensión después del restablecimiento de la jornada laboral y el salario o la terminación de la suspensión temporal del contrato de trabajo.

Como en todas las situaciones de estabilidad y seguridad laboral temporal, la medida no impide la renuncia ni el despido por una justa causa del empleado.

La segunda garantía provisional de empleo creada durante el estado de calamidad decretado por el gobierno a través de la Medida Provisional 944 protege a los empleados de las empresas que presentaron ingresos brutos superiores a R\$ 360,000.00 (trescientos sesenta mil reales) e iguales o menores a R\$ 10,000,000.00 (diez millones de reales) en 2019 y que se unieron al denominado “Programa Emergencial de Soporte a Empleos”, que garantiza una línea de crédito específica para financiar la totalidad de la nómina de su contratista, por un período de dos meses, limitado a una cantidad equivalente a hasta el doble del salario mínimo por empleado. Entre los requisitos para la liberación de este crédito se encuentra el compromiso de no rescindir, sin causa, el contrato de trabajo de sus empleados en el período comprendido entre la fecha de contratación de la línea de crédito y el día 60 después de recibir la última cuota de la línea de crédito. Como resultado, todos los empleados de la compañía que se una al “Programa Emergencial de Soporte a Empleos” permanecerán protegidos contra despidos injustos.

2.5 LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO PREVISTO ORIGINALMENTE EN LA MEDIDA PROVISIONAL 927

El primer intento del gobierno federal de regular una forma de suspensión de los contratos de trabajo para preservar el empleo y los ingresos tuvo una vida absolutamente efímera. Nació el 22 de marzo de 2020 y se fue al día siguiente. El gobierno no pudo resistir las críticas de que estaba poniendo toda la cuenta de la crisis económica en la cuenta del trabajador, que podía pasar hasta cuatro meses

con el contrato suspendido sin recibir ninguna compensación financiera del empleador o del Estado.

El Artículo 18 de la Medida Provisional 927, revocada rápidamente por la Medida Provisional 928, establecía que durante el estado de calamidad pública causada por la pandemia, los contratos de trabajo podrían suspenderse, por un período de hasta cuatro meses, por la participación del empleado en el curso o en un programa de capacitación. calificación profesional no presencial ofrecida por el empleador, directamente o por medio de entidades calificadas, con una duración equivalente a la suspensión contractual. La principal novedad en relación con esta regla introductoria fue el hecho de que el curso o programa de calificación profesional es necesariamente "no presencial", una medida indispensable dada la ya consolidada situación de aislamiento social. También hubo innovación en el despidio de la participación del sindicato de trabajadores en la adopción de la medida, dado que no dependería de un convenio colectivo o convención, y podría acordarse individualmente con el empleado o grupo de empleados. Su formalización también dependería de su propio registro en una tarjeta de trabajo física o electrónica.

La ayuda compensatoria mensual prevista en esta norma sería pagada por el empleador y solo si así lo deseara. Su opción se expresó en el § 2 del artículo 18, que disponía que "el empleador puede otorgar al empleado una ayuda compensatoria mensual, sin carácter salarial, durante el período de suspensión contractual". La definición del valor se haría libremente entre el empleado y el empleador, a través de una negociación individual, sin ningún parámetro indicativo en el estándar que pudiera guiar la regla.

Si los salarios no se expresaban en la norma, había una disposición expresa para mantener los otros beneficios. El párrafo 3 estipulaba que "Durante el período de suspensión contractual para participar en un curso o programa de calificación profesional, el empleado tendrá derecho a los beneficios otorgados voluntariamente por el empleador, que no formará parte del contrato de trabajo". Estos beneficios corresponderían naturalmente a aquellos que no están relacionados con la provisión efectiva de servicios tales como alimentos básicos y seguro y salud en el trabajo. No se aplicaría a aquellos relacionados con los desplazamientos al trabajo y la

alimentación cerca de su establecimiento, como vales de comida y vales de transporte.

El castigo para el empleador que formalizó la suspensión del contrato y no proporcionó el curso o programa de calificación profesional o mantuvo al empleado trabajando para él se reduciría al pago inmediato de salarios y cargos sociales relacionados con el período y las sanciones financieras previstas en la legislación vigente y, en su caso, las sanciones previstas en un convenio colectivo o convención.

El punto más controvertido, y que ciertamente impulsó la revocación de todo el artículo 11, fue el quinto párrafo que estipulaba que "No se otorgará una beca bajo la suspensión del contrato de trabajo para la calificación del trabajador mencionado en este artículo y en el Artículo 476-A de la consolidación de las leyes laborales (CLT)".

Por lo tanto, se eliminó el costo de los salarios en la nómina de la empresa, eliminando también la fuente de subsistencia para el trabajador, aún con un contrato de trabajo vigente.

2.6 SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO HECHA POSIBLE POR LA MEDIDA PROVISIONAL 936

Con la derogación del Artículo 18 de la Medida Provisional 927 se esperaba que el gobierno federal regulara rápidamente la suspensión colectiva del contrato de trabajo, adaptando la medida anterior a las críticas que lo llevaron a retirarse en su propósito inicial. La espera duró poco más de una semana y llegó a mediados del fin de semana.

La Medida Provisional 936 permitió al empleador acordar con sus empleados la suspensión temporal del contrato de trabajo de sus empleados, por un período máximo de sesenta días, dividido en no más de dos períodos de treinta días. No habla de calificación profesional, como su predecesor, lo que lleva a la conclusión de que ella ya no es esencial.

Esta afirmación se ve reforzada por el hecho de que la referencia a la calificación profesional se hace solo una vez en la Medida Provisional 936, más precisamente en su artículo 17, donde solo es evidente que se puede ofrecer

exclusivamente en modo no presencial. No se dice nada sobre su naturaleza obligatoria u opcional.

La regla del Ejecutivo permitió que la suspensión temporal del contrato de trabajo se acordara mediante un acuerdo escrito individual entre el empleador y el empleado, que se remitirá al empleado con al menos dos días de anticipación.

Durante el período de suspensión temporal del contrato, el empleado tendrá derecho a todos los beneficios otorgados por el empleador a sus empleados y estará autorizado a pagar al Sistema General de Seguridad Social como titular de una póliza opcional. Por lo general, es necesario aclarar que los beneficios en cuestión corresponden a aquellos que no están relacionados con la prestación efectiva de servicios como alimentos básicos y seguro de salud, sin incluir aquellos relacionados con el viaje al trabajo y alimentos cercanos a ellos, como cupones de comida y cupones de transporte.

De hecho, a pesar del cese del pago de salarios y costos laborales debido a la ejecución del contrato de trabajo, se mantienen las otras ventajas, como los planes de seguro médico, hospitalario y de vida, entre otros.

La norma también regulaba la restitución del contrato de trabajo que tendrá lugar dentro de dos días, contados a partir del cese del estado de calamidad pública y la fecha establecida en el acuerdo individual como el final del período y la suspensión acordada o la fecha de comunicación del empleador. informar al empleado de su decisión de poner fin al período de suspensión acordado.

Si, durante el período de suspensión temporal del contrato de trabajo, el empleado mantiene actividades laborales, aunque sea parcialmente, a través del teletrabajo, o el trabajo a distancia, la suspensión temporal del contrato de trabajo no tendrá carácter y el empleador estará sujeto a pago inmediato de remuneraciones y cargas sociales durante todo el período, sanciones previstas en la legislación vigente y sanciones previstas en un convenio colectivo.

La Medida Provisional estableció una restricción para las empresas con ingresos muy altos. Para la empresa que ganó, en el año calendario de 2019, ingresos brutos superiores a R\$ 4,800,000.00 (cuatro millones y ochocientos mil reales), el contrato de trabajo de sus empleados solo puede suspenderse si garantiza el pago de un ayuda compensatoria mensual, que en otros casos no es obligatoria,

por un montón del treinta por ciento del salario del empleado, durante el período de suspensión temporal del trabajo acordado.

El plazo máximo también será de sesenta días, divididos o no, en hasta dos períodos de treinta días, con la posibilidad de acumular esta ayuda compensatoria mensual y el Beneficio de Preservación de Empleo de Emergencia antes mencionado. Como este plazo está muy cerca del fin, el gobierno estudia su prorrogación por otro més, por lo menos.

Según las noticias del 9 de junio de 2020, a 10 millones de trabajadores ya se les suspendió su contrato o se les redujo su salario durante la pandemia de COVID 19, que representa aproximadamente un tercio del mercado laboral formal en Brasil, que fue en abril de 2020, 32,2 millones de trabajadores²⁶.

2.7 REDUCCIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE SALARIOS DURANTE LA PANDEMIA Y SEGÚN LAS AUTORIZACIONES DE LA MEDIDA PROVISIONAL 936

Durante el estado de calamidad pública a que se refiere el art. 1, el empleador puede aceptar la reducción proporcional en las horas de trabajo y el salario de sus empleados, hasta por noventa días, preservando el valor del salario por hora, mediante un acuerdo por escrito individual entre el empleador y el empleado, que será reenviado al empleado con al menos dos días calendario de anticipación. Esta reducción, por contrato individual, está permitida, exclusivamente, en los porcentajes del veinticinco por ciento; cincuenta por ciento; o setenta por ciento. Sin embargo, se pueden acordar diferentes porcentajes mediante un convenio colectivo negociado con el sindicato de trabajadores.

El día hábil y el salario previamente pagado se restablecerán dentro de los dos días calendario, contados a partir del cese del estado de calamidad pública, a partir de la fecha establecida en el acuerdo individual como el final del período y la reducción acordada; o la fecha de comunicación del empleador informando al empleado de su decisión de adelantar el final del período de reducción acordado.

²⁶<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/06/corte-salarial-e-suspensao-de-contrato-atinge-10-milhoes-de-trabalhadores-formais.shtml>. Acesso em 15 de junio de 2020.

2.8 AYUDA COMPENSATORIA MENSUAL

El Beneficio de Emergencia de Empleo y Preservación de Ingresos se puede acumular con el pago, por parte del empleador, de ayuda compensatoria mensual, debido a la reducción de las horas de trabajo y los salarios o la suspensión temporal del contrato de trabajo mencionado en esta Medida Provisional.

La ayuda compensatoria mensual mencionada en la Medida Provisional no. 936 debe tener el valor definido en el acuerdo individual acordado o en la negociación colectiva y tendrá una naturaleza de indemnización, por lo tanto, no integrará la base del cálculo del impuesto sobre la renta retenido en la fuente o la declaración de ajuste anual del impuesto sobre la renta del individuo empleado, ni la base para calcular la contribución a la seguridad social y otros impuestos recaudados en la nómina, ni siquiera la base para calcular la cantidad adeudada al FGTS, incluso para el empleado doméstico. Puede excluirse del ingreso neto con el propósito de determinar el impuesto a la renta corporativo y la Contribución social sobre el ingreso neto de las entidades corporativas gravadas por la renta imponible.

En caso de una reducción proporcional de horas y salarios, la ayuda compensatoria en cuestión no incluirá el salario adeudado por el empleador.

Como la Medida Provisional 936 habla de la posibilidad de acumular el pago del Beneficio de Emergencia, el montón restante del salario y la ayuda compensatoria de naturaleza indemnizadora, nada impide al empleador que desea establecer un porcentaje diferente del 25%, 50% o 70% , ajuste la reducción a uno de estos niveles, pero complemente el ingreso mensual del trabajador con una ayuda compensatoria mensual equivalente a la diferencia entre ese monto, que se utilizará para todos los fines, incluida la deducción hecha por el gobierno en el Beneficio de emergencia, y el monto del descuento que realmente quieres.

De hecho, el art. 9 de la Medida Provisional 936 prevé expresamente la posibilidad de pago de una ayuda compensatoria mensual por parte del empleador al empleado, de naturaleza indemnizadora y, por lo tanto, sin incidencia de cargos

sociales, mientras dure la carga de trabajo y la reducción salarial, sin presentar mayores demandas.

Esta solución puede, por ejemplo, usarse para ajustar la reducción acordada en un nivel diferente, como una adición al contrato de trabajo individual formulado en una fecha anterior a la edición de la Medida Provisional 936, a los porcentajes preestablecidos en la norma emitida el 1 de abril. La idea sería mantener los montos acordados entre la empresa y el empleado como un ingreso global, adoptando una mayor reducción a los fines del Beneficio de Emergencia, a niveles del 50% o 70%, en horas de trabajo y salarios, utilizando, sin embargo, a cambio, el pago de la ayuda compensatoria para aumentar los ingresos hasta alcanzar el nivel acordado antes de la edición de MP 936.

También debe aclararse que en el sitio web del Seguro de desempleo no hay un campo para informar si hay un pago de ayuda compensatoria, pero esta ayuda debe incluirse en el acuerdo individual, por lo que entiendo que informaría en el sitio web del seguro de desempleo la reducción de solo los salarios en el porcentaje de 50 %, ya que la ayuda no está incluida en el salario. Con esto además de la ganancia directa para el empleado como resultado de la reducción en los descuentos del INSS e IRRF debido a la reducción de la base de cálculo, el empleado tendría el beneficio del seguro de desempleo calculado sobre el porcentaje de la reducción de la carga de trabajo del 50% y no más de 35% según lo acordado inicialmente.

La adopción de la ayuda compensatoria de la manera sugerida reduce el monto de los cargos, ya que la ayuda compensatoria según el MP tiene un carácter de indemnización y no sufre la incidencia de los cargos, además de poder ser excluido del ingreso neto como.

2.9 CIERRE DE EMPRESAS

Incluso antes del comienzo de la pandemia, Brasil ya registraba un número muy elevado de cierres de empresas. Entre 2014 y 2017, más empresas cerraron sus puertas que nuevas iniciaran sus actividades iniciadas en Brasil. En estos años

de saldos negativos consecutivos, Brasil perdió 316.680 empresas.²⁷ Los datos son de la encuesta de Demografía Empresarial y Emprendimiento de 2017 y fueron publicados el jueves (17) por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) y fueron publicados en el periódico Gazeta do Povo.²⁸

Aunque los datos oficiales sobre el impacto de la pandemia en el sector económico aún no se han publicado, parte de la información de fuentes consideradas seguras ya está circulando en la red mundial. Según la información de Sebrae (Servicio de Apoyo Brasileño para micro y pequeñas empresas), al menos 600,000 micro y pequeñas empresas cerraron sus puertas y 9 millones de empleados fueron despedidos debido a los efectos económicos de la nueva pandemia de coronavirus.²⁹

La encuesta también muestra que el 30% de los emprendedores tuvieron que buscar préstamos para mantener sus negocios, pero el resultado no ha sido positivo: el 29.5% de estos emprendedores todavía están esperando una respuesta de las instituciones financieras y al 59.2% simplemente les negaron sus solicitudes.³⁰

Más de la mitad (55%) de los propietarios de micro y pequeñas empresas tendrán que pedir prestado para mantener sus negocios en funcionamiento sin generar despidos. La encuesta se realizó en línea y escuchó a 6.080 microempresarios, micro y pequeñas empresas individuales entre el 3 y el 7 de abril.³¹

²⁷ Disponível em <https://sincomercio.org/coronavirus-mais-de-600-mil-empresas-fechadas-e-9-milhoes-de-desempregados-diz-sebrae/>. Acesso em 15 de junho de 2020.

²⁸ Disponível em <https://sincomercio.org/coronavirus-mais-de-600-mil-empresas-fechadas-e-9-milhoes-de-desempregados-diz-sebrae/>. Acesso em 15 de junho de 2020.

²⁹ Disponível em <https://sincomercio.org/coronavirus-mais-de-600-mil-empresas-fechadas-e-9-milhoes-de-desempregados-diz-sebrae/>. Acesso em 15 de junho de 2020.

³⁰ Disponível em <https://sincomercio.org/coronavirus-mais-de-600-mil-empresas-fechadas-e-9-milhoes-de-desempregados-diz-sebrae/>. Acesso em 15 de junho de 2020.

³¹ Disponível em <https://sincomercio.org/coronavirus-mais-de-600-mil-empresas-fechadas-e-9-milhoes-de-desempregados-diz-sebrae/>. Acesso em 15 de junho de 2020.

Aunque los empresarios buscan préstamos, la encuesta también muestra que el 29% de ellos desconocen las líneas de crédito disponibles para evitar despidos y el 57% solo han escuchado sobre eso, según la encuesta.³²

En las últimas semanas, el gobierno ha lanzado varios programas económicos para evitar una crisis financiera aún mayor. La ayuda de emergencia de R\$ 600 para MEIs, trabajadores independientes y empleados informales fue uno de los proyectos más esperados. Sin embargo, según la encuesta, poco más del 34% de los comerciantes están familiarizados con el llamado "coronavoucher".³³

En el sector industrial, la realidad no es menos dramática. El Estado de São Paulo, el centro industrial más grande del país, registró el cierre de 2,325 industrias manufactureras y extractivas en los primeros cinco meses del año. El número es el más alto para el período en la última década y un 12% más alto que el año pasado, según el Registro Comercial.³⁴

La pandemia de coronavirus en Brasil ha afectado duramente al sector minorista. Hasta el miércoles pasado (26 de marzo de 2020), Via Varejo (Casas Bahía y Ponto Frio), Guararapes - Riachuelo, Renner Group (Camicado, Youcom y Ashua), Magazine Luiza, C&A Modas, Lojas Marisa, Lojas Americanas SBF / Centauro y Hering interrumpieron las actividades de 4.065 tiendas. Estas compañías juntas emplean a 171,500 empleados. No hay información sobre cuántos se han detenido y el contingente sigue trabajando en operaciones internas de administración, tecnología y comercio digital.³⁵

³² Disponível em <https://sincomercio.org/coronavirus-mais-de-600-mil-empresas-fechadas-e-9-milhoes-de-desempregados-diz-sebrae/>. Acesso em 15 de junho de 2020.

³³ Disponível em <https://sincomercio.org/coronavirus-mais-de-600-mil-empresas-fechadas-e-9-milhoes-de-desempregados-diz-sebrae/>. Acesso em 15 de junho de 2020.

³⁴ Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/07/21/numero-de-industrias-fechadas-em-sao-paulo-e-o-maior-em-uma-decada.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em 15 de junho de 2020.

³⁵ <https://www.poder360.com.br/economia/coronavirus-fecha-4-065-lojas-do-varejo-empresas-perdem-r-68-bi-em-valor-de-mercado/>

2.10 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO-

La Medida Provisional 927 se refiere expresamente a la suspensión de ciertos requisitos administrativos de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, no es así, y es necesario ser muy enfático a este respecto, de liberar a los empleadores de velar por la salud de sus trabajadores, ya que una lectura incauta y diagonal lo haría creer. Lejos de ahí. La suspensión en cuestión se relaciona solo con medidas obstaculizadas por el desapego social y que pueden esperar hasta el final de la pandemia, como exámenes médicos periódicos y capacitación impuesta a aquellos que formarán parte de la Comisión Interna para la Prevención de Accidentes (CIPA) y el Servicio de Ingeniería Especializada. Seguridad y medicina ocupacional (SESMT), por ejemplo.

El Artículo 15 de la Medida Provisional 927, por ejemplo, mantuvo la obligación de todos los exámenes de despido de aquellos cuya extensión representa un riesgo para la salud del empleado, a discreción del médico que coordina el control médico y el programa de salud ocupacional. Si el trabajador ha tenido un examen médico ocupacional hace menos de ciento ochenta días, incluso el examen de despido puede ser renunciado.

Se suspende la obligación de realizar exámenes médicos ocupacionales, clínicos y complementarios. Deben llevarse a cabo dentro de sesenta días, contando a partir de la fecha aún incierta de cierre del estado de calamidad pública.

La suspensión de los llamados exámenes periódicos se justifica por dos razones. El primero es la falta de conveniencia de imponer el desplazamiento de los trabajadores al lugar del examen durante el período de distancia social. El segundo es la necesidad de liberar tantos profesionales de la salud como sea posible para tratar a pacientes diagnosticados o sospechosos de estar infectados con el coronavirus.

La primera de estas razones es similar a la que está en la raíz de la suspensión de la obligación de llevar a cabo una capacitación periódica y ocasional de los empleados actuales, establecida en los estándares regulatorios de seguridad y salud en el trabajo. Como una de las consecuencias naturales del desapego social

está determinada por el cuidado de evitar las multitudes de personas, nada más natural que resaltar la naturaleza obligatoria de estos cursos de capacitación o, cuando sea posible, llevarlos a cabo en la modalidad de aprendizaje a distancia, como se estipula expresamente en el párrafo 2 del artículo 16 , que aún establece que "dependerá del empleador observar los contenidos prácticos, para garantizar que las actividades se lleven a cabo de manera segura".

Las suspensiones en cuestión y las otras medidas adoptadas para combatir la pandemia de ninguna manera afectan el funcionamiento de las Comisiones internas de prevención de accidentes, que, por disposición expresa del artículo 17, pueden mantenerse hasta el final del estado de calamidad pública, suspendiéndose solo los procesos electorales en curso.

Finalmente, es disciplinado que la Comisión Interna para la Prevención de Accidentes (CIPA) se pueda mantener hasta el final del estado de calamidad pública y los procesos electorales en curso pueden ser suspendidos. La medida excepcional es razonable cuando se considera la dificultad de llevar a cabo el proceso electoral en vista de la política de aislamiento social (MP 927, art. 17).

La Medida Provisional número 927 determinó, en su artículo 31, una suavización en el trabajo de los inspectores del trabajo y en los castigos que aplica. La guía es para que los auditores laborales del Ministerio de Economía actúen de manera orientadora en las relaciones laborales urbanas, rurales, temporales y domésticas. El término establecido no está relacionado con el fin del estado de calamidad pública o sus efectos, se fijó en ciento ochenta días, contados a partir de la fecha de entrada en vigor de esta Medida Provisional.

Esta forma de acción más leve no se aplica, sin embargo, a situaciones de falta de registro de empleados, basadas en quejas, situaciones de riesgo grave e inminente, solo por irregularidades relacionadas inmediatamente con la configuración de la situación, la ocurrencia de un accidente de trabajo fatal. comprobado por medio de un procedimiento tributario de análisis de accidentes, solo para irregularidades relacionadas inmediatamente con las causas del accidente y el trabajo en condiciones similares a las del trabajo esclavo o infantil.

De manera diametralmente opuesta, se estableció en la Medida Provisional 936 que las irregularidades encontradas por la Auditoría Fiscal del Trabajo con respecto a la carga de trabajo y los acuerdos de reducción de salario o la suspensión temporal del contrato de trabajo someten a los infractores a la multa prevista en Artículo 25 de la Ley 7.998, de 1990. Incluso se afirmó, de manera definitiva, que la inspección, notificación, evaluación e imposición de multas resultantes de sus preceptos observará las disposiciones del CLT, sin aplicar el criterio. doble visita (so se pode aplicar punición en la segunda visita, si los errores no fueren corregidos) y las disposiciones de MP 927. En resumen, mientras que la primera medida suavizó el rigor de la inspección, la otra reafirmó, en relación exclusivamente con los temas tratados allí, su necesidad.

Otra cuestión administrativa tratada en la Medida Provisional 927 fue la suspensión, por un período de ciento ochenta días, iniciada el 22 de marzo, de todos los plazos procesales para la presentación de la defensa y la apelación dentro del alcance de los procedimientos administrativos que se originan en los avisos de infracción laboral.

2.11 CORONAVÍRUS E DOENÇA PROFISSIONAL

El futuro ciertamente nos reservará discusiones sobre la responsabilidad del empleador que no interrumpió sus actividades debido a la contaminación de alguno de sus empleados con el coronavirus. ¿Se hará responsable al condominio de la enfermedad del portero que permaneció en actividad? ¿Son los supermercados y ferias responsables de la enfermedad de sus precios, empacadores, gerentes y guardias de seguridad? ¿Hospitales de profesionales de la salud? ¿Disfrutarán los trabajadores que se enferman de la estabilidad prevista en el artículo 118 de la Ley 8.213?

También se discutirá cuál es el alcance de la responsabilidad del empleador. ¿Se limitará a la reparación del empleado afectado por COVID 19 o también llegará a los miembros de su familia, que se enfermaron por vivir con él?

En un esfuerzo por tratar de enfocar la solución del problema y garantizar cierta seguridad jurídica para las empresas, la Medida Provisional aseguró

expresamente que "los casos de contaminación por el coronavirus (covid-19) no se considerarán ocupacionales, excepto con la prueba del vínculo causal". La efectividad del precepto mencionado es cuestionable. Existen muchos argumentos para justificar una presunción de responsabilidad del empleador que no libera a su empleado de sus funciones durante el período de la pandemia. La asunción de riesgos por parte del empleador es de naturaleza laboral. La idoneidad para la prueba ciertamente justificará, desde un punto de vista de procedimiento, la inversión de la carga de la prueba, ya que será muy difícil para el trabajador demostrar que no se enfermó en el trabajo, sino que estuvo en contacto con un vecino que portaba el virus. Finalmente, existe una tradición de equiparar el accidente en el camino al accidente en el lugar de trabajo lo que puede justificar la responsabilidad del empleador por la contaminación en el transporte público.

La Corte Suprema Federal, al juzgar una serie de acciones directas de inconstitucionalidad, suspendió la efectividad de un dispositivo que evitó que Covid-19 fuera considerada una enfermedad profesional. Si, por un lado, hay quienes entienden que la decisión protege a los trabajadores, por otro, hay quienes se preocupan por una sobrecarga de responsabilidad en las empresas.

También merece reflexión y cuestionamiento sobre el alcance del precepto en cuestión. ¿Sería aplicable solo a los profesionales de la salud, ya que está topológicamente al final de la Medida Provisional 927, o sería una cláusula general, aplicable a cualquier relación laboral, en cualquier sector de la economía? Aunque los artículos 26 y 27 de la Medida Provisional 927 tratan de manera efectiva con los establecimientos de salud, lo que podría justificar la exégesis de que la medida bajo análisis está restringida a estos establecimientos, el artículo 28 trata de las defensas administrativas en general, lo que demuestra un cambio de tema y encarna la tesis de que el artículo 29 del MP en cuestión está destinado a todas y cada una de las relaciones laborales. Si eso no fuera suficiente, el capítulo en el que se insertan todos los preceptos se llama "otras disposiciones en materia laboral". Es, por lo tanto, un capítulo general y no un capítulo destinado exclusivamente a las relaciones laborales de los profesionales de la salud.

3- Consideraciones finales.

Analizando la evolución de las medidas laborales destinadas a hacer frente a la crisis, es posible identificar un cambio claro en la postura del Ejecutivo Federal. Si la Medida Provisional 927 presentaba una naturaleza marcadamente liberal, limitándose a hacer aún más flexibles los mecanismos ya flexibles de afrontamiento de crisis previstos en la legislación brasileña, las medidas provisionales 936 y 944 son descaradamente "keynesianas". A través de ellos, el Estado brasileño abrió sus arcas para garantizar que la reducción de los ingresos de los trabajadores no sea tal que les impida cumplir con sus obligaciones y garantizar su subsistencia

No hemos llegado al punto de regular situaciones de estabilidad, como lo han hecho otros países con una tradición cercana a la nuestra, especialmente Argentina e Italia. Sin embargo, hemos creado garantías laborales provisionales para los empleados que reciben el Beneficio de emergencia por enfrentar crisis y preservar los ingresos, y para los empleados de compañías que usan la línea de crédito creada para financiar las nóminas.

Las estimaciones realizadas al comienzo de la crisis pronosticaron que el desempleo causado por la pandemia podría duplicar el número de personas desempleadas en Brasil, pasando de una tasa del 11,6% de la población económicamente activa al 23,8% de la población económicamente activa. Esto equivale a 12,6 millones de personas desempleadas más.

Es demasiado pronto para decir si estas medidas fueron suficientes. A fines de abril, por lo tanto, después del inicio de las medidas gubernamentales, el Instituto Brasileño de Economía de la Fundación Getúlio Vargas (Ibre / FGV) predijo, en un

estudio, que el desempleo alcanzará el 17,8% en el año.³⁶ Es un poco menos que el peor escenario imaginado hasta ahora. Sin embargo, será la peor tasa de desempleo en la historia del país.

También es demasiado pronto para cuestionar si el cambio en la postura del gobierno, que es abiertamente liberal, seguirá siendo el mismo en los próximos años del mandato o si veremos una postura diferente en el tratamiento de las relaciones laborales, lo cual es deseable. Nos queda esperar lo mejor y "esperar las escenas en los próximos capítulos".

REFERENCIAS

- ANTUNES, Ricardo. Coronavírus: O trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020

- BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coordenadores). O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

- BOUCINHAS FILHO, J. C.; ROCHA, F. R. . Aspectos Jurídicos das Medidas Governamentais destinadas à Preservar Empregos e Renda Durante a Pandemia do Coronavírus. 1. ed. São Paulo: ESA OAB SP PUBLICAÇÕES, 2020.

- CALCINI, Ricardo. Coronavírus e os Impactos Trabalhistas: Direitos e Obrigações dos Trabalhadores e das Empresas - Perguntas e Respostas. eBook Kindle. São Paulo: Editora JH Mizuno, 2020.

- CARDOSO, Philipe Monteiro. Impactos de uma pandemia nas relações jurídicas. São Paulo: Cardoso aDvogados, 2020

- CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Direito e Pandemia. n. esp. (maio. 2020) – Brasília, 2020. 147 p. Edição Especial. Versão online disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/revistadireitoepandemia>

³⁶ Informações disponíveis em: Veja mais em <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/04/24/fgv-preve-desemprego-de-quase-18-e-critica-pais-sem-lideranca-na-criese.htm?cmpid=copiaecola>

- GANTUS, Guilherme Miguel (coord). Comentários a MP 927/2020 e MP 936/2020 - Medidas Urgentes Visando a Estabilidade das Relações de Trabalho. São Paulo: ESA OAB SP PUBLICAÇÕES, 2020.

- JUSTEN FILHO, Marçal et ali. Covid-19 e o Direito Brasileiro. São Paulo: Justen, Pereira, Oliveira & Talamini, 2020

- GONÇALVES, Marcelo. O LIVRO SECRETO DA ECONOMIA NA PANDEMIA. Marcelo Gonçalves, 2020.

- MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. O Trabalhos nos tempos do Coronavírus. São Paulo: Saraiva, 2020.

- MASCARO, Alysson Leandro. Pandemia e crise capital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020.

- MEDEIROS, José Juscelino Ferreira de; DANTAS, Arnaldo Donizetti. RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO: Um novo mundo diante dos impactos jurídico-trabalhista e sociais ante a CONVID-19. eBook Kindle. 2020

- MORA, Miguel Angel Valverde. PANDEMIA ECONOMICA 2020: DINERO ES CAPITAL (ECONOMIA PRACTICA nº 2). eBook Kindle, 2020.

- RODRIGUES, Cornelius. Crónicas de una crisis doble: Pandemia y Economía: Orígen y consecuencias de la pandemia actual junto con la economía global. eBook Kindle. 2020

- ROSENWALD, Nelson (et ali). Coronavírus e responsabilidade civil: Impactos contratuais e extracontratuais. Editora Atual, 2020.

- SANTOS, Boaventura de Sousa. A cruel pedagogia do vírus. São Paulo: Boitempo, 2020.

3. EFECTOS DEL CORONAVIRUS EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA. CHILE

Hector Húmeres

Resumen: 1- Introducción. 2- Comportamiento del Coronavirus en cifras. Datos estadísticos a junio 7 2020, 3 - Resumen de normas laborales y de seguridad social emitidas frente al Covid-19. a) Protección de empleo flexibilización de las normas laborales b) suspensión de los contratos de trabajo. Causas. Revisión de los contratos individuales de trabajo y colectivos por grave alteración de las condiciones económicas. 4 - Formas de trabajo teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa (home office) 5- Salud y Seguridad en el trabajo. 6 - Impacto de la conflictividad en la Administración de justicia. 7 - Conclusiones

Palabras claves: Coronavirus, emergencia económica, social y ecológica. Medidas flexibilizadoras, impacto en el empleo, empresas.

key words Covid-19 economic social and ecologist impact. Flexibility employment and sustainability enterprises.

Abstrac: La declaratoria de la pandemia Coronavirus-19 ha originado un gran impacto en el mundo Laboral con amenaza al empleo y a las empresas El Gobierno nacional ha debido legislar de emergencia dotando la posibilidad de flexibilizar temporalmente las condiciones de trabajo.

Abstract Covid-19 has made a big impact in labour world with damage in employment and enterprises Government had to give emergency legislation to protect job and enterprises Temporary Flexibility and social dialogue is necessary in this moment.

1- INTRODUCCION

Chile ha sido un país fuertemente afectado por la pandemia del Covid-19, que ha puesto a prueba todo sistema de relaciones laborales y de seguridad social, el que puede estimarse como razonablemente bien estructurado y robusto para hacer frente a emergencias fundadas en cierta lógica conocida, pero que difícilmente podría hacer frente catástrofes de la envergadura y alcances del cataclismo social desatado por el Coronavirus.

En efecto, esta circunstancia que ha desbordado todas las previsiones habituales en un Sistema, ha obligado a extremar toda clase de medidas para hacer frente a las múltiples necesidades que la invasión de esta plaga ha provocado.

Chile contaba a la fecha del inicio de la pandemia con un sistema de relaciones laborales amplio, con una adecuada conjugación de las instituciones básicas en lo individual, aunque deficitario en lo que a lo colectivo se refiere, ya que la tasa de sindicalización y de negociación colectiva formal aun distan de parámetros estimados como deseables.

Su sistema de Seguridad Social tiene una amplia cobertura, y otorga prestaciones razonables en áreas como la seguridad laboral, salud, desempleo y prestaciones familiares, aunque con expectativas insatisfechas en lo relativo a las pensiones. Normativas dictadas en la segunda década de este siglo han procurado salvar las brechas anotadas, con resultados aún insatisfactorios, lo que ha motivado la proyección de nuevas reformas que se encuentran pendientes de su despacho en el Parlamento.

En Chile, la nueva normativa dictada en relación al brote del Covid-19, se inicia mediante la declaratoria de Alerta Sanitaria por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional del 5 de febrero de 2020, la que se puso en ejecución por medio del Decreto Supremo N° 44; este la impuso en todo el territorio

de la Republica por el periodo de un año, y le otorgó importantes facultades extraordinarias al Ministerio de Salud.

2- COMPORTAMIENTO DEL COVID-19 EN CIFRAS. DATOS ESTADISTICOS A JUNIO 7 DE 2020.

En cuanto a los efectos del Coronavirus en el trabajo y la economía chilena, verificamos que Covid-19 ha tenido un alto impacto: subió la tasa de desempleo a 8,2% (100.00 nuevos desempleados) y un 6% ya se ha acogido al seguro de desempleo; a su vez los informales han aumentado en 160.000, llegando a 2.500.000 personas; el Gobierno está planteando un nuevo Seguro para Trabajadores Independientes (1.200.000) e Informales.

Las Pymes se han visto especialmente afectadas, habiendo implementado el Gobierno diversas normativas para obtener créditos a bajo costo y postergación de impuestos. El Estado ha inyectado varios millones de Dólares para apalancar estas medidas.

Al 7 de Junio el número total de empresas con solicitudes ingresadas son 99.033, de las cuales 34.277 se han acogido al Acto de Autoridad y 72.216 lo han hecho al Pacto de Suspensión de Contrato.

El número de trabajadores según estado de solicitud corresponden 708.271, de los cuales 338.445 al Acto de Autoridad y 374.088 al Pacto de Suspensión de Contrato.

De las solicitudes aprobadas, un 68,6% corresponden a la Región Metropolitana. Por actividad económica, la mayor parte corresponde al sector del Comercio con un 23,3%, de la Construcción con un 18,7%, Actividades de Alojamiento, Servicios de Comidas con un 19%, Manufacturera con un 9,1%, Actividades Administrativas con un 5,8% y Transporte con un 5,3%.

De los Trabajadores beneficiados por el Seguro de Desempleo, 179.232 lo han hecho aplicando los saldos de sus Cuentas Individuales, 47.553 han utilizado solo el Fondo de Cesantía Solidario y 276.986 lo han realizado mediante una combinación de sus cuentas y del Fondo de Cesantía Solidario, alcanzado con ello a la cifra de 503.771 trabajadores que han utilizado el Seguro de Desempleo.

A su vez, las trabajadoras de Casa Particular acogidas al beneficio de retiro de sus fondos de sus cuentas de indemnización por años de servicio en las AFP corresponden a 11.166 personas.

3-Resumen de normas laborales y de seguridad social emitidas frente al Covid-19.

a) Protección de empleo flexibilización de las normas laborales

La Ley N°21.227, de 6 de abril de 2020, complementada posteriormente mediante la ley N° 21.232, de 1° de junio de 2020, bajo de denominación de que *“Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo en circunstancias excepcionales”*, dispuso que, en el evento de Declaraciones de Autoridad que establecieren medidas sanitarias para el control del Covid-19, que implicasen paralización de actividades y que impidiesen o prohibiesen prestación de servicios, los trabajadores que se encontrasen afiliados, quedarían afectos al Seguro de Desempleo. Por medio de la Resolución 88 ya aludida anteriormente, se listaron las zonas y actividades afectadas por Declaración de Autoridad, lo que posteriormente fue complementado mediante la Resolución N° 133 también ya consignada.

La citada normativa lo que hizo fue modificar temporalmente la ley N° 19.728 sobre Seguro de Desempleo, ley que en general al país era un poco desconocida hasta antes de la crisis. Se trata de una ley moderna de este siglo, del año 2002, y cuya estructura es bastante robusta.

Es una ley que está incorporada al sistema de la Seguridad Social sobre bases técnicas bastante novedosas, distintas a las que están conocidas en otras

estructuras anteriores y bien diseñada. Esta ley se financia a base de dos fuentes. Una son las Cuentas Individuales de Cesantía, CIC, y la otra es un Fondo de Cesantía Solidario, que es un fondo de reparto; estas dos se combinan a fin de producir el definitivo resultado tal que el trabajador tenga en el transcurso del tiempo un sustento suficiente para poder mantener la vida, ojalá en un estándar similar al que tenía cuando cayó en la cesantía. En consecuencia, este esfuerzo de financiamiento es compartido entre el trabajador, el empleador y el Estado.

Las personas protegidas por el seguro de desempleo son todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, pero hay que distinguir a aquellos que iniciaron o reiniciaron labores con posterioridad al primero de octubre del año 2002 quienes se incorporan automáticamente a esta ley. En cambio, aquellos que tienen contrato vigente antes de octubre de 2002, quedaron marginados de la ley y podrían incorporarse en forma voluntaria. Esto nos lleva a concluir que existe un universo de personas que está fuera de la protección del seguro de desempleo,

Las cotizaciones se acumulan en una cuenta individual y son de propiedad del trabajador, le pertenecen en exclusiva, y le va a otorgar beneficios al trabajador a todo evento, vale decir, cualquiera sea la causal de término del contrato de trabajo. El beneficio va a consistir en una tasa de reemplazo de la cotización imponible del trabajador; y el monto de esa va a depender de los recursos acumulados y del tiempo cotizado. .

Existe además, un fondo de cesantía solidario constituye un fondo de reparto, el que se completa entre una cotización del empleador y un aporte anual del Estado; opera como un complemento de la cuenta individual cuando se han agotado los recursos de la cuenta individual. El acceso a ese fondo solidario tiene un límite: 10 pagos en un período de cinco años. Hoy día existen en las cuentas individuales, prácticamente, US\$ 8.000 millones. En cambio, en el fondo solidario hay aproximadamente US\$ 4.000 millones.

El objeto de la ley N° 21.227 de “*Protección al Empleo*” es facultar un acceso extraordinario al seguro de desempleo anteriormente reseñado; este acceso extraordinario a este seguro de desempleo se hace en razón de diversas razones.

Dentro del alcance de las normas generales relativas al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, destacamos que la Ley N°21.227 estableció que los trabajadores afectos a sus disposiciones podrían acceder al Seguro de Desempleo en tres circunstancias: a) suspensión por el solo ministerio de la ley del respectivo contrato de trabajo cuando se tratase de zonas afectas a disposiciones sanitarias que impidiesen prestación de servicios; b) pactos de común acuerdo entre trabajadores y empleadores de suspensión de labores cuando se tratase de empresas afectadas en su actividades y que estuvieren en zonas o actividades que dejaron de estar afectas a restricciones de carácter sanitario; c) pactos de común acuerdo entre trabajadores y empleadores de reducción de jornada de trabajo, tratándose de empresas afectadas económicamente y que debiesen implementar dicha medida para poder mantener su continuidad operacional.

b) suspensión de los contratos de trabajo. Causas. Revisión de los contratos individuales de trabajo y colectivos por grave alteración de las condiciones económicas.

La suspensión de pleno derecho opera por el propio ministerio de la ley; no existen ni prestación de servicios ni pago de remuneraciones. Se aplica tanto a los efectos de los Contratos individuales como de los Colectivos de trabajo y esta afectación puede regir hasta el seis de octubre del año 2020, periodo que fija la ley y va a operar dentro de aquellas zonas que estén afectadas por un acto de autoridad y por el período que ésta determina. Hay trabajadores exceptuados; al efecto, la resolución 88 establece una serie de empresas exceptuadas de la resolución y corresponde a empresas que podríamos llamar genéricamente como de utilidad pública: empresas de agua, luz, sanitarias, etc.,

El trabajador conserva el derecho a las licencias médicas, al pago de subsidios y al seguro de invalidez y de sobrevivencia. Al empleador, a su vez,

aunque no hay servicios ni hay remuneración, el legislador lo obliga a pagar el 100% de las cotizaciones con una base de los tres meses anteriores, salvo la ley de accidentes, porque como no hay servicios, naturalmente el trabajador no podría accidentarse, ni siquiera de trayecto.

En lo que se refiere a las normas protectoras del trabajador y las empresas, cabe destacar que en la Ley N° 21.227 se establecieron restricciones a la utilización de las causales de termino de contrato, especialmente en lo concerniente a la Fuerza Mayor por Covid-19, la causal de Necesidades de le Empresa y el respeto irrestricto a los Fueros que amparasen a trabajadores (Sindicalistas, Maternidad).

En lo tocante a las prestaciones, estas se calculan a base del promedio de los tres meses de las cotizaciones anteriores al acto de la autoridad y primero se giran los recursos a la cuenta individual, si estos son insuficientes, se acude al fondo de cesantía solidario. La ley le asegura un mínimo de aproximadamente U\$350 y un máximo de aproximadamente U\$700; los siguientes giros (hasta 5) son decrecientes, todos ellos con cargo a la Cuenta Individual; si su monto acumulado se agota, se aplican los recursos del Fondo Solidario.

La ley contempla además otras dos figuras de carácter convencional, las que se explicitan a continuación.

La primera de ellas se denomina el *Pacto de Suspensión Temporal del Contrato de Trabajo*, y se puede aplicar solo *fuera del* período de vigencia del acto de la autoridad, a fin de mantener la continuidad del contrato. El acuerdo puede ser individual o colectivo y pueden celebrarlo el empleador con el trabajador directamente o con un sindicato al cual esté afiliado el trabajador. Estos Pactos no tienen aplicación respecto a los trabajadores amparados por fuero laboral, tienen aplicación hasta el 10 de octubre del año 2020, son fiscalizados por la Dirección del Trabajo y del monto a pagar se puede deducir hasta el 50% de los mismos por conceptos de pensiones alimenticias decretadas judicialmente.

La segunda figura especial es la referida a *los Pactos de Reducción temporal de la Jornada de Trabajo*, la que consiste en convenciones que se celebran entre el empleador y el trabajador o con el sindicato y sus afiliados, con la finalidad precisa de establecer *temporalmente* una jornada reducida de trabajo, en empresas afectadas en su actividad por la pandemia pero que están fuera de la prohibición, y que requieren redistribuir la jornada para mantener continuidad operacional o protección de la vida y salud de sus trabajadores.

Su aplicación obedece a ciertas causales precisas, como son una baja ostensible del promedio de sus ventas o bien que se encuentren en un proceso concursal de reorganización, o bien que se encuentren en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia...

La remuneración va a ser equivalente a jornada proporcional con base a los últimos tres meses, siendo el máximo de reducción de la jornada un 50% de lo que está convenido en el contrato. El complemento de la remuneración a percibir por el trabajador, con un tope de aproximadamente U\$350, decreciente y proporcional a la tasa de reducción de la jornada pactada, proviene del saldo de su cuenta individual del seguro de desempleo, y si esta se agota, se aplicaran los recursos del fondo solidario.

En esta aplicación, al empleador se le produce una restricción, ya que queda inhibido de contratar nuevos trabajadores para iguales funciones a aquellas señaladas en el pacto de reducción de la jornada. Y si el empleador crea nuevas funciones, tiene que otorgar preferencia a aquellos trabajadores que están integrando el pacto, siempre que éstos tengan capacidades similares para el cargo. La Dirección del Trabajo está a cargo de fiscalizar esta materia.

El pacto tiene una duración mínima de 1 mes y una máxima de 5 meses continuos, en el caso de contrato indefinido, y de tres meses en el caso del trabajador con contrato a plazo fijo, respectivamente. Una vez vencido el plazo del Pacto, la relación laboral retorna a las condiciones del contrato convenido. Esta clase de Pactos se podrán celebrar hasta el 28 de febrero de 2021.

El empleador debe enterar la totalidad de las cotizaciones previsionales. El Pacto puede suscribirse por vía electrónica en la plataforma de la Dirección del Trabajo y tiene una serie de menciones especiales que están en la ley: las partes, la duración, la jornada, la declaración jurada, etc. El trabajador queda habilitado para denunciar el incumplimiento de estos Pactos, ya sea ante la autoridad administrativa como judicial.

La ley señala igualmente que las empresas exceptuadas, por razones de utilidad pública pueden aplicar una especie de *Ius Variandi*, pudiendo cambiar de funciones a un trabajador dentro de la empresa.

Un aspecto de interés que fue introducido por la ley N° 21.232 se refiere a la prohibición para aquellas empresas que forman parte de un holding que se acojan a las disposiciones de la ley N° 21.221, en cuanto a que se *encuentran inhibidas de distribuir dividendos entre sus accionistas durante el ejercicio comercial respectivo*; del mismo modo los Directores de aquellas empresas que tengan la calidad de Sociedades Anónimas abiertas que estén en dichas circunstancias, *no podrán percibir Dietas ni Honorarios por sus funciones*.

4- Formas de trabajo teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa (home office).

La ley chilena consignaba desde hace bastante tiempo el reconocimiento del trabajo a distancia; así, en el artículo 22 del Código del Trabajo se consagraba la figura del trabajador que, previo acuerdo con su empleador, podía prestar sus servicios sin sujeción a jornada desde su domicilio o en lugar libremente elegido por éste.

Esta situación vino a ser complementada mediante la dictación de la ley N° 21.220, de 26 de marzo del año 2020, la que vino a modificar el Código del Trabajo, incorporándole un Capítulo nuevo al Título II de su Libro I, relativo al “*Trabajo a Distancia y Teletrabajo*”. Con posterioridad, el 8 de abril de 2020, la Dirección del Trabajo emitió su Dictamen N°1389, mediante el cual fijó el sentido y alcance de la ley citada.

Encontrándose el país en medio de la pandemia del Covid-19, esta nueva normativa vino a distinguir el *trabajo a distancia del teletrabajo*, entendiendo por el primero aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y por *teletrabajo* aquel que es una forma de *trabajo a distancia*, en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Asimismo, establece la nueva normativa que en ambas modalidades se requiere pleno acuerdo de las partes y que los trabajadores gozaran de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, en la medida que no fueren incompatibles, estableciéndose su irrenunciabilidad y prohibición expresa de menoscabarlos.

La citada ley otorgó la facultad a cualquiera de las partes, en caso de que se pacte el teletrabajo con posterioridad al inicio de la relación laboral, de dejarla sin efecto con un aviso de 30 días; ello cobra importancia en el caso de los estados de emergencia, puesto que eso ha sido la nota predominante en dichas circunstancias. Ambas partes pueden elegir libremente el lugar de la prestación y si estos son varios, el trabajador está en condiciones de elegir.

Respecto a la jornada de trabajo, el teletrabajo y el trabajo a distancia podrán comprender el todo o parte de ésta, pudiendo las partes combinar tiempos de trabajo presencial con las modalidades y el trabajador optar entre ellas, correspondiendo al empleador establecer, a su costo, mecanismos fidedignos e registro de cumplimiento de la jornada, el que debe ser visado por la Dirección del Trabajo, y tomando el resguardo de que ello no vulnera sus derechos fundamentales

También pueden acordar las partes que el trabajador quede excluido del control horario, pero adoptando las medidas necesarias para respetar el derecho a la *desconexión* por parte del trabajador, el que no podrá ser inferior 12 horas continuas en un periodo de 24 horas

El empleador se encuentra obligado a proveer las condiciones necesarias para la prestación de servicios a distancia y de teletrabajo.

Sobre este último aspecto, cabe tener presente que con fecha 23 de abril de 2020, se dictó el Decreto Supremo N° 18, mediante el cual se reglamentaron las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deben sujetarse los trabajadores, todo ello en concordancia con la ley N° 16.744, sobre Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Al efecto, el empleador deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas o los medios de trabajo correcto y, en forma previa, capacitar al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud.

Es de destacar al respecto que al empleador le queda vedado el ingreso al domicilio del trabajador sin su respectiva autorización pudiendo el primero requerir la asistencia del organismo administrador del Seguro a fin de que éste verifique el cumplimiento de las condiciones necesarias, sin perjuicio de las atribuciones fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo. Esta condición guarda consonancia con el derecho a la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada, que consiga el artículo 19 N°5 de la actual Constitución Política de la República de Chile.

Finalmente, en lo concerniente a la vigencia de la normativa anteriormente reseñada, cabe tener presente que ella se encuentra vigente desde el 1° de abril de 2020, teniendo las empresas un plazo de 3 meses (1° de julio de 2020), para ajustarse a ella respecto de aquellos trabajadores que, con anterioridad a dicha vigencia, ya prestaban servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Transcurrido un año de la entrada en vigencia de la ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe relativo a la evaluación de la implementación y de la aplicación de sus disposiciones.

5- Salud y Seguridad en el trabajo.

Desde el 1° de abril de 2020 se estructuró un sistema integrado de salud, lo que implica que el Ministerio de Salud asumió en su plenitud todo el control de la infraestructura pública y privada, de hospitales y clínicas para enfrentar esta emergencia. De este modo, tanto todas las camas como todos los ventiladores mecánicos son gestionados centralizadamente, uniéndose a ello la donación del sector privado de 500 ventiladores y elementos similares.

En cuanto a la adopción de medidas dirigidas a la prevención y protección de los trabajadores asistenciales, se dispuso que el personal sanitario debería contar con todas las herramientas para la adecuada recuperación de los afectados por el Covid-19. Del mismo modo, se reiteró, en concordancia con diversas disposiciones legales que constituía un deber fundamental de los empleadores el de velar por la protección eficaz de la vida y salud de sus trabajadores, el que debe efectuarse en la mejor medida posible para evitar una mayor afectación de ellos y los pacientes.

A dicho efecto, los trabajadores cuentan con la cobertura del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por las afecciones que contraigan a consecuencia del cumplimiento de sus deberes laborales y se estableció que contraer el Covid en el centro de trabajo o acreditado que lo sea en el traslado, así como todo “contacto directo” asociado a la vida laboral, califica dicha circunstancia como enfermedad profesional.

Por aplicación de dicho deber de protección eficaz de los empleadores, éstos se encuentran en la obligación de entregar todos los elementos de protección personal a sus dependientes y adoptar las medidas eficaces para su protección.

6 - Impacto de la conflictividad en la Administración de justicia

El impacto del Covid-19 se hizo sentir en forma inmediata en la tramitación de los juicios, afectando las audiencias tanto de los Tribunales de Primera

instancia como de las Cortes de Apelaciones y Corte Suprema del país, en razón de la cual con fecha 8 de abril de 2020, el máximo tribunal del país emitió un Auto Acordado, mediante el cual este determinó la adopción de una serie de medidas relativas al funcionamiento del poder judicial durante la emergencia sanitaria nacional provocada por el brote del nuevo coronavirus.

Al efecto, la Corte Suprema estableció que el Poder Judicial cautelará en todas sus actuaciones guardar el debido proceso de ley y sus garantías esenciales, incluso cuando se empleen los mecanismos de teletrabajo constituyendo éste un límite para el desarrollo de actuaciones que se realicen mediante esta vía. Dispuso asimismo que para asegurar el acceso a la justicia, el debido proceso y resguardar la salud de las personas, el Poder Judicial procuraría utilizar todos los medios tecnológicos con que cuente, privilegiando su utilización flexible, actualizada y oportuna, siempre y cuando no constituya un obstáculo al ejercicio de los principios básicos que se han enunciado, y se respete plenamente los derechos de los intervinientes y partes.

Estableció, de igual modo, que los tribunales del país continuarían tramitando las causas de que debieren conocer, con las limitaciones y modalidades propias de las circunstancias, y que la Corte Suprema y las Cortes de Apelaciones del país continuarían también con la tramitación de los recursos sometidos a su conocimiento.

Para el eficaz ejercicio de estas labores, las Cortes podrán establecer sistemas especiales, tales como días de atención preferente o exclusiva, o turnos especializados, además de confeccionar sus tablas y programación de audiencias priorizando estas materias. Los tribunales ordinarios y especiales no podrán decretar diligencias ni actuaciones judiciales que, de realizarse, puedan causar indefensión a alguna de las partes o intervinientes, salvo que éstas sean urgentes, de conformidad a los términos establecidos en la misma ley.

En caso de suspenderse la realización de las diligencias y actuaciones judiciales, en los términos que preceptúa el artículo 3 de la citada ley, los

tribunales respectivos deberán postergar la realización de dichas diligencias y actuaciones judiciales para la fecha más próxima posible, la que siempre será posterior al cese del referido estado de excepción constitucional, y el tiempo en que este sea prorrogado, si fuere del caso.

Se determinó asimismo la suspensión de las Audiencias presenciales, estableciéndose que el juez que conoce de la causa siempre podrá ordenar, por razones fundadas, la práctica de aquellas audiencias que califique como urgentes. La suspensión de audiencias rige para todo el territorio de la República, y mientras dure el periodo de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública.

Sólo se desarrollarán presencialmente aquellas audiencias o vistas de causas, que sea necesario e indispensable realizar y en que el empleo de medios tecnológicos podría generar indefensión en alguna de las partes; de producirse esta situación, el tribunal o la Corte respectiva extremará las medidas para evitar cualquier riesgo de contagio,

7 - Conclusiones

Sin lugar a dudas, la irrupción de la pandemia del Covid -19 ha significado un cisma en nuestras vidas cotidianas y en las relaciones laborales en igual medida; sus profundas repercusiones en todo su ámbito son y serán profundas.

Resulta muy difícil vislumbrar sus exactos alcances, pero algo es evidente: implicará un cambio de paradigmas en nuestra forma de enfrentar el mundo del trabajo.

En lo contingente, el descomunal esfuerzo desarrollado por las empresas, los trabajadores y los Gobiernos para hacer frente a la pandemia ha logrado en parte y en la medida de lo posible, mantener vivo el mundo del trabajo, mediante fórmulas que pueden no parecer muy apegadas a la ortodoxia, pero que significan una vívida representación del Principio de la Primacía de la Realidad.

Pero más allá de aquello, por un tiempo relevante y más que antes, el cuidado del empleo será un eje fundamental de las discusiones que darán lugar a las nuevas formas de relacionarse en el mundo laboral

De igual manera, a la vista del desmesurado crecimiento que ha alcanzado la modalidad del trabajo a distancia y del teletrabajo, aspectos tales como la jornada de trabajo y sus descansos, las formas más adecuadas de retribución del trabajo, el cuidado y seguridad de las personas enfrentadas a nuevas formas de laborar, significarán un extenso cambio de la visión que el mundo ius laboralista tenía hasta hoy en día.

Ello constituye todo un desafío para todos sus cultores, ya que tendrán la responsabilidad de generar nuevas fórmulas que puedan acoger, de una parte, la solución a problemas muy contingentes, pero teniendo siempre en consideración aquellas Instituciones que el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social han ido generando el ya más que centenario decurso de su trayectoria. Esa es una premisa que no debe olvidarse...

4. EFECTOS DEL COVID-19 EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMÉRICA LATINA. COLOMBIA

Martha Elisa Monsalve Cuéllar

Profesora Investigadora. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Bogotá D.C.

Cualquier mensaje con respecto a este artículo debe ser enviado al E-mail: marthaelisamonsalve@gmail.com

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	81
2. COMPORTAMIENTO DEL CORONAVIRUS AL 7 DE JUNIO DEL 2020	83
3. RESUMEN DE NORMAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL EMITIDAS FRENTE AL COVID-19	86
A. PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES. MEDIDAS FLEXIBILIZADORAS: VACACIONES COLECTIVAS, PERMISOS REMUNERADOS, LICENCIAS NO REMUNERADAS, REDUCCIÓN DE LA JORNADA, REDUCCIÓN DEL SALARIO, TRABAJO POR TURNOS.....	86
B. SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO ART 4° LEY 50 DE 1990 NUMERALES 1 Y 3.....	87

C. CIERRE DE EMPRESAS POR SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO POR MÁS DE 120 DÍAS.....	89
D. DESPIDOS COLECTIVOS.....	89
4. FORMAS DE TRABAJO: TELETRABAJO. LEY 1221 DE 2008. DECRETO 0884 DE 2012 (NO REGULADOS DE APLICACIÓN TEMPORAL: TRABAJO EN CASA, TRABAJO REMOTO O A DISTANCIA, “HOME OFFICE”)	90
5. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. DECRETO 500 DE 2020. COVID COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL. NORMAS DE BIOSEGURIDAD.	91
6. IMPACTO DE LA CONFLICTIVIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. DIÁLOGO SOCIAL, AUTOCOMPOSICIÓN, REVISIÓN, MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	92
7. REFLEXIONES Y CONCLUSIONES.....	94
8. REFERENCIAS	97
9. DOCUMENTOS	97

5. EFECTOS DEL COVID-19 EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMÉRICA LATINA. COLOMBIA

Martha Elisa Monsalve Cuellar³⁷

Profesora Investigadora. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

1. INTRODUCCIÓN

La historia de la humanidad registra diferentes crisis, como la vivida al finalizar la Segunda Guerra Mundial en 1918, la Gripe Española la cual brota en Francia de 1918 a 1920, y que se extendió por Europa causando miles de muertos, el crack financiero de 1929, la llamada Crisis de los Tigres Asiáticos en 1987, la financiera de 2008, de la cual después de 12 años se estaba saliendo con gran dificultad.

De una manera sorpresiva y avasalladora a finales de 2019, hace su aparición en Wuhan el denominado COVID-19, que sin que se conozcan cifras exactas (porque en los países socialistas se cuidan muchísimo de dejar filtrar datos de catástrofes u otras situaciones que afecten su imagen), una ciudad de 10 millones de habitantes fue completamente arrasada. Muy pronto aparecieron los primeros síntomas en Italia y posteriormente en España con especial virulencia en estos dos países, aunque se generalizó, en Europa y en el Reino Unido también hizo estragos.

³⁷ Doctora en Derecho y Ciencias Políticas UGC, especializada en Derecho Laboral Colectivo UCLM, Seguridad Social, U. Histadrut Israel, Medios Alternativos de Solución de Conflictos U. de Harvard, Normas Internacionales del Trabajo CIF de OIT, Turin. Derechos Humanos Escuela Superior de Guerra, Bogotá Instituto Berg ,Madrid, Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Presidenta del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la S.S ILTRAS, Consejera Técnica del Grupo de Empleadores y asiste a la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1989 por Colombia, Presidenta de ILERA Colombia Profesora Invitada a Universidades Latinoamericanas y Europeas Docente Investigadora Coordinadora de numerosos libros colectivos autora de artículos para libros y revistas especializadas, Conferencista Internacional y Nacional.

Se quiso indagar un poco las razones por las cuales, en la Región de Lombardía en Italia, especialmente en Bérgamo, las personas fallecidas por centenares cada día. Es un emporio textil donde tienen asiento muchas empresas chinas y en Milán compiten las firmas más reconocidas de moda con las imitaciones propias de los chinos, pero que llevan los diseños desde el reconocido centro de la moda que es la capital italiana.

En España y Reino Unido se cometieron graves imprudencias en medio de esta pandemia: en España, los días 7 y 8 de marzo de 2020 permitieron manifestaciones multitudinarias, en donde se aglomeraron especialmente mujeres. Y, en el Reino Unido, el Primer Ministro consideró que se trataba de otra gripa de las que aparecen como consecuencia del cambio de estación, ya que estaba arribando la primavera. Él en persona, fue víctima del COVID-19.

El 6 de marzo de 2020 y proveniente de Italia, una colombiana portadora del virus, contagió un buen número de personas, por desconocer que estaba infectada. Ante la evidencia de síntomas, se sometió a las pruebas la cuales arrojaron resultados positivos. Sin embargo, la contaminación se dio hasta que se adoptaron las medidas tomadas en desarrollo del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020.

La Alcaldía de Bogotá D.C., procedió a realizar un simulacro de aislamiento preventivo obligatorio previsto por el Gobierno Nacional mediante el Decreto Presidencial 457 del 22 de marzo de 2020, se limita la movilidad de los ciudadanos, como medio efectivo para evitar el contagio del COVID-19, declarado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Dicha medida efectiva entre el 19 de marzo y el 13 de abril de 2020. Posteriormente, se amplía el aislamiento hasta el 27 de abril de 2020 con 35 excepciones de movilidad en empresas de servicios, relacionados con los servicios públicos esenciales, entre ellos: salud, alimentos, transporte de alimentos y artículos de primera necesidad, vigilancia, Fuerzas Armadas y de Policía.

A partir de esa fecha, se inició una reactivación de las actividades en la construcción y la manufactura, previo cumplimiento de protocolos debidamente certificados por las respectivas Alcaldías. A partir del 11 de mayo de 2020, después de pasados los puentes de ese mes, se da un retorno progresivo, inteligente y bajo normas de prevención obligatorias, como uso de tapabocas, desinfección constante

de las manos, mantener la distancia de dos metros y evitar las aglomeraciones y contacto con las personas, restricción del uso de transporte público a un 35%. Lo anterior, con el propósito de retomar las actividades tendientes a la recuperación de la economía completamente deteriorada como consecuencia de la inactividad de los sectores de producción y el aislamiento obligatorio de los trabajadores, teniendo como efecto, el aumento del desempleo por la imposibilidad de las empresas de pagar las nóminas. A su vez, se genera un consecuente aumento de pobreza ya superior al 60%, y, la informalidad que amenaza la democracia de un país que llegue a niveles superiores sin resolver la inequidad, dando paso al proselitismo del cual infortunadamente Colombia no es ajeno.

Se amplió a 46 el número de actividades a realizar tendientes a recuperar las ocupaciones generadoras de trabajo e ingresos a los trabajadores, y con ello, ir reactivando paulatinamente la vida productiva del país.

2. COMPORTAMIENTO DEL CORONAVIRUS AL 7 DE JUNIO DEL 2020

Para iniciar, se resalta que el Gobierno Nacional de Colombia ha expedido diferentes instrumentos para evitar el contagio del COVID-19, garantizando los derechos de los colombianos y salvaguardando su integridad. Es por ello que, algunas de las disposiciones más relevantes son: el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, donde el Gobierno Nacional con fundamento en el art. 215 de la Constitución Nacional de Colombia, el cual lo reviste de facultades extraordinarias por 30 días prorrogables hasta 90 días, declaró Emergencia Económica, Social y Ecológica a consecuencia del arribo del CORONAVIRUS ante el primer caso evidenciado en el país y con ello, la expedición de los decretos leyes y demás disposiciones que le permitan hacer frente a dicha situación de por sí grave, con el fin de proteger la vida, la salud de los colombianos y la economía, preservando el trabajo y sostenibilidad de las empresas como fuente del mismo.

Así mismo, el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 (al que nos referimos anteriormente), ha venido siendo objeto de ampliaciones en la medida en que crece el contagio, si bien restringe la movilidad debido a que se decreta el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia,

hasta el 13 de abril de 2020 inicialmente, luego, al 27 de abril, posteriormente, al 13 de mayo ampliándose al 15 de junio y consecuentemente, al 31 de agosto de 2020. Con la salvedad de las personas mayores de 70 años y los mayores de 60 con preexistencia que los hace vulnerables, que desde un comienzo fueron aisladas preventivamente hasta el 31 de agosto. Ésta excepción, ha sido motivo de airadas protestas aduciendo discriminación.

Se suspendieron las clases en todos los niveles de escolaridad, y para no perder los cursos, se acudió a la educación virtual hasta el 31 de agosto de 2020. Esto también ha originado protestas, pues, muchas instituciones educativas tuvieron que improvisar por no estar preparadas tecnológicamente y se ha cuestionado la calidad de la educación impartida.

Se suspenden las operaciones aéreas nacionales e internacionales, exceptuados los vuelos humanitarios que han repatriado más de 3.000 colombianos, provenientes de diversas partes del mundo, y, define las sanciones por incumplimiento de las medidas de aislamiento obligatorio.

A partir del 23 de marzo de 2020 se interrumpieron los términos judiciales, los cuales se ampliaron hasta el 1 de julio de 2020. No obstante, los funcionarios podrán ir a sus despachos sin atender público y con las normas de bioseguridad a partir del 15 de junio del año en curso.

Paulatinamente y bajo estrictas medidas de protección sanitarias, se ha ido autorizando por parte del Gobierno Nacional con vigilancia de las Alcaldías la práctica de deportes, salida de los niños y personas adultas por tiempos breves 3 veces a la semana, tratando de regresar a la normalidad, pero con un aumento bastante serio en el número de contagios.

El Gobierno Nacional ha declarado mediante el Decreto 637 del 6 de mayo de 2020 el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional en un segundo período de 30 días, vencido ese plazo el 5 de junio, hasta este momento, no se conoce la expedición de uno nuevo en ese sentido.

Se resalta que, por recomendación del equipo Técnico – Científico que ha venido asesorando al Gobierno Nacional, los plazos de aislamiento preventivo obligatorio basados en los 14 días establecidos como incubación y manifestación del

virus, y partiendo de la base de las cifras de contagiados, se han dado las modificaciones a que hemos hecho alusión a lo largo de este trabajo.

Ante la apertura de los centros comerciales el próximo 15 de junio, el Ministro de Trabajo viene insistiendo en que todo trabajo que pueda realizarse desde la casa, se haga a través de teletrabajo o home office, evitando así, desplazamientos ya que “QUÉDATE EN CASA” ha sido el instrumento más eficaz para evitar el contagio.

Por otro lado, el Decreto 486 del 27 de marzo de 2020, creó un incentivo económico para los trabajadores y productores del campo para evitar el desabastecimiento y el por medio del Decreto 488 de la misma fecha, se dictan medidas de orden laboral dentro de la Emergencia, Económica, Social y Ecológica para conservar el empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro del estado de excepción. Ellos, con los transportadores, han realizado una labor digna de mención.

El Decreto 491 del 28 de marzo de 2020, adopta medidas de protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas. Así como el Decreto 499 del 31 de marzo de 2020 en materia de contratación administrativa, establece medidas para importar dispositivos médicos y elementos de protección personal.

El Decreto 507 del 1º de abril de 2020, favorece el acceso de los hogares vulnerables a los productos de la canasta familiar y junto con el Decreto 518 del 4 de abril de 2020, se crea el Programa de Ingreso Solidario consistente en transferencias monetarias para personas y hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad.

Hasta hoy, se cuenta con 152 decretos, 1 acuerdo, 153 resoluciones, 70 circulares y 6 directivas expedidos durante la emergencia desde la declaración de la pandemia de COVID-19 por la OMS³⁸.

El COVID-19 en cifras a 7 de junio de 2020:

Contagiados: 39.236

Recuperados: 15.322

Fallecidos: 1.259

³⁸ SUIN JURISCOL, “Normativa para la atención de la emergencia del COVID-19”. Bogotá D.C., 2020.

3. RESUMEN DE NORMAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL EMITIDAS FRENTE AL COVID-19

A. PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES. MEDIDAS FLEXIBILIZADORAS: VACACIONES COLECTIVAS, PERMISOS REMUNERADOS, LICENCIAS NO REMUNERADAS, REDUCCIÓN DE LA JORNADA, REDUCCIÓN DEL SALARIO, TRABAJO POR TURNOS.

En la lucha por proteger a las empresas y a los trabajadores de las consecuencias económicas y del aislamiento preventivo obligatorio, solo 46 sectores fueron autorizados para trabajar y correspondientes a mantener la prestación de servicios públicos esenciales se han dictado normas acudiendo a los Fondos de Garantía, adiciones al Presupuesto de Recursos de Capital y Presupuesto General de la Nación con vigencia al 2020 por 15 billones de pesos colombianos y un endeudamiento público que nos inquieta sobremanera en frente a la baja capacidad de pago que aumenta los niveles de riesgo económico del país.

La Circular 035 del Ministerio de Trabajo del 4 de abril de 2020, dio la posibilidad de flexibilizar los derechos de los trabajadores y ser materia de concertación con el empleador asuntos tales como: vacaciones anticipadas, colectivas, compensables, ajustar la jornada laboral, reducción proporcional del salario, suspensión o modificación de los beneficios extralegales y licencias remuneradas compensables. Posteriormente, se evidencian las horas de trabajo adicionales sin que se trate de horas extras.

Ya se escuchan fórmulas como la suspensión del auxilio de transporte cuando no se va a laborar, convirtiéndolo en un auxilio de conectividad para el trabajo en casa, compensar en dinero los vestidos y calzado de labor correspondiente a esta primera entrega que se debió efectuar el 30 de abril, con el fin de que el trabajador tenga ingresos para las necesidades básicas de alimentación.

No se puede dejar de mencionar que, infortunadamente se presentaron abusos por parte de algunos empleadores que exigieron a los trabajadores solicitar licencias no remuneradas pero éstas, bajo un manto de “iniciativa libre del trabajador” lo cual no era realidad. Además, la licencia no remunerada como causal de

suspensión del contrato de trabajo, requiere aquiescencia del trabajador cuya utilización en períodos de crisis debe suponer el especial y preferente control de la autoridad administrativa laboral en desarrollo del principio protector que inspira el ordenamiento laboral.

Se acudió a decretar vacaciones colectivas, anticipadas y causadas. Se está proponiendo anticipar otro período. En la Circular 033 el Ministerio de Trabajo, se adaptó a un día de antelación la solicitud o el otorgamiento de las vacaciones. Ya hay manifestaciones de inconformidad con respecto al otorgamiento de vacaciones por no poderlas disfrutar. Allí se presentará conflictividad. Las Empresas con personal tercerizado que acudieron a las EST (el 5% de los trabajadores son tercerizados a través de estas empresas) que les suministraban el personal y a las prestadoras de servicios especializados para rescindir los contratos comerciales que entre ellos existen con grave perjuicio para los sectores, esta será otra gran fuente de conflictividad.

Partiendo de la base de que el CORONAVIRUS golpeó a todo el mundo, que ha existido una muestra de solidaridad nunca vista, que cada quien ha contribuido en la medida de sus posibilidades, se está dando la oportunidad de llegar a acuerdos de reducción de salarios, ajuste de las jornadas laborales conforme a las normas de movilidad, suspensión de auxilios extralegales con compensaciones a largo tiempo, de manera temporal, conforme se va retornando a la normalidad que no se prevé próxima, pero tendrá que ser basada en una gran confianza que se genere en las relaciones laborales.

B. SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO ART 4° LEY 50 DE 1990 NUMERALES 1 Y 3.

Si bien es cierto las medidas tomadas por los empleadores cuando a causa de la restricción de la movilidad debido al aislamiento preventivo obligatorio la forma de evitar la propagación del virus, la posibilidad de la prestación de servicios por parte de los trabajadores no pudo realizarse por fuerza mayor acudiendo a la figura de la suspensión del contrato de trabajo de trabajo prevista en el art. 4° de la ley 50 de 1990, que no genera la obligación del pago de salarios ni de la prestación de servicio, afectando vacaciones, cesantías e intereses a cesantías y primas.

No obstante, se ha acudido a normas laborales vigentes a las cuales los empleadores han hecho uso por no contar con liquidez, ni poder alcanzar a los créditos que se ordenó a la Banca conceder y se está utilizando la figura de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, consagrado en el art 4º de la Ley 50 de 1990 numeral 1 y suspensión del contrato de trabajo hasta por 120 días por razones técnicas y económicas prevista en el mismo artículo, pero en el numeral 3, siendo el Ministerio de Trabajo, el que debe autorizar dicha suspensión, con el análisis de los fundamentos que debe probar la empresa. Según el mismo informe del Ministerio, hay 564 solicitudes por esa causa y de allí tomadas las medidas de alivio para las empresas, de tipo tributario, y lo último los auxilios a la nómina y para las primas de servicios, siempre y cuando se mantengan a los trabajadores.

Frente a la aplicación de los numerales 1 y 3 del art 4º de la Ley 50 /90 sobre Suspensión de los Contratos en casos de fuerza mayor o caso fortuito y razones económicas o técnicas hasta por 120 días el Ministerio de Trabajo expidió la Circular 033 para protección del empleo en la fase de mitigación del COVID-19 facilitando alternativas para no acudir a la suspensión de contratos de trabajo y dejar a miles de trabajadores sin salario en momentos tan difíciles.

1. Fuerza mayor o caso fortuito

La calificación de la fuerza mayor y caso fortuito, en caso de controversia compete al juez laboral.

3. Razones de tipo técnico o económico

- a) Suspensión de los contratos de trabajo hasta por 120 días. Previa autorización del Ministerio de Trabajo. De la solicitud, simultáneamente deben ser notificados los trabajadores.
- b) Cierre de la Empresa después de los 120 días de suspensión de los contratos de trabajo. Se debe pagar la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa.
- c) Terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador con pago de indemnización correspondiente (Ley 789 de 2002, artículo 28).

CONSECUENCIAS DE ESTAS MEDIDAS:

- a) No hay prestación de servicios, no pago de salarios.
- b) La Corte Constitucional ha dicho que, mientras dure la suspensión del contrato de trabajo y por tiempo determinado, el empleador debe continuar con el pago de los aportes a la seguridad social por los riesgos de pensiones y salud.

Siendo la justicia del trabajo la que califique, en caso de controversia la existencia de las causas que se aleguen para la suspensión de los contratos de trabajo, la terminación después de los 120 días y cierre de la empresa.

C. CIERRE DE EMPRESAS POR SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO POR MÁS DE 120 DÍAS.

La pérdida de puestos de trabajo ha elevado la tasa de desempleo al 19.6% la más alta en los últimos 10 años en el primer trimestre por efectos del Coronavirus. La suspensión de los contratos de trabajo hasta por 120 días con autorización del Ministerio de Trabajo por razones técnicas y económicas ha sido solicitada por 1170 empresas según dato del Ministro de Trabajo. Cierre de empresas por suspensión de pago, caso Avianca que no posee capital colombiano, es panameño, pero con 2.200 trabajadores colombianos que quedarán cesantes. Esto nos muestra un panorama desolador con respecto al empleo.

Es tan grave el impacto de esta pandemia con la recesión que se observa, que en el 2021 se reflejará en el crecimiento económico que en los dos primeros meses de este año estaba en el 4%; se calcula para el próximo año, no se alcanzará al -5%. La recuperación económica será muy lenta y los efectos en la seguridad social incalculables, más cuando ha quedado al descubierto la gran debilidad del sistema de salud

D. DESPIDOS COLECTIVOS.

La Resolución 0803 de 2020 del Ministerio de trabajo no autoriza despidos colectivos. Vale resaltar que, ésta resolución no está dando vía libre para que los empleadores procedan a suspender los contratos o a efectuar despidos colectivos. Por el contrario, éste acto administrativo está centralizando la atención de estas

peticiones por parte de los empleadores, con el fin de evitar la destrucción del empleo en la que se alegue la existencia de una fuerza mayor, situación que le corresponde determinar al Juez del Trabajo³⁹. A su vez, es pertinente aclarar que esos permisos solo los otorgará el Ministerio desde Bogotá, no las podrán conceder las regionales de la entidad.

Cuando se declara el despido colectivo por haber sobrepasado el 20% del total de la nómina de terminaciones de contratos de trabajo sin justa causa, en los seis meses anteriores, procede la acción de reintegro con el pago de los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y pagos parafiscales.

4. FORMAS DE TRABAJO: TELETRABAJO. LEY 1221 DE 2008. DECRETO 0884 DE 2012 (NO REGULADOS DE APLICACIÓN TEMPORAL: TRABAJO EN CASA, TRABAJO REMOTO O A DISTANCIA, “HOME OFFICE”)

El teletrabajo está regulado en Colombia por la Ley 1221 de 2008 y su Decreto Reglamentario 0884 de 2012, los cuales salvaguardaron y ampararon los trabajos y estudios, sin estas normas, no hubiese sido posible la continuación e incremento de ésta forma de trabajo que hoy cuenta con gran aceptación y un número creciente de teletrabajadores que no hubiese sido posibles sin contar con los avances tecnológicos. Se olvidó el individualismo cuando se percató que el problema era de todos y las personas se convirtieron en seres más solidarios, se recuperó el valor de la familia. Todos se refugiaron en el hogar para protegerse, inclusive los migrantes quisieron, como fuera, regresar a casa. Este fenómeno que va a repercutir tanto en la industria del turismo y el transporte aéreo que va a cambiar la fisonomía de las migraciones.

Colombia, fue el primer país latinoamericano que reguló el teletrabajo, con varias formas: autónomo, móviles, suplementarios y el teletrabajador. ES UNA GRAN FUERZA LABORAL EN COLOMBIA, las nuevas modalidades, trabajo remoto, trabajo en casa, éstos han contribuido a mantener el trabajo con resultados positivos, lo cual genera un incremento en esta modalidad porque entre sus beneficios de

³⁹ SALAZAR, Sania, “Gobierno no ha aprobado despidos colectivos por Coronavirus”. Bogotá D.C., 2020.

abaratamiento de costos, no solo ayudan al Medio Ambiente, sino que, sirve para armonizar la vida personal, familiar y laboral.

El estudio en casa facilitó esta modalidad, pero presenta algunos factores negativos. El estudio virtual tuvo que incrementarse de la noche a la mañana, la Revolución 4.0 se aceleró, el incremento de la tecnología, el uso de plataformas y medios de comunicación, irrumpieron en dos semanas.

Otros alivios para las empresas: plazos tributarios, rebaja en aportes al sistema pensional por dos meses, destinar 7% de la cotización en ARL, para elementos de seguridad para el sector de la salud, aportes solidarios desde las pensiones de jubilación de 10 millones o más para contribuir a mitigar las consecuencias económicas, descuento de los salarios de los empleados públicos y de la Rama Ejecutiva mediante una tasa para salarios de 10 millones o más y de 15 millones o más, devolución del IVA a estratos 1 y 2, tres días sin IVA tres veces al año para fomentar el consumo, facilidades de crédito blando para Pymes y el auxilio de nómina por 4 meses equivalente a la tercera parte del SMMLV para los formalizados, alivio en pagos a los bancos sobre créditos con la reducción de intereses, entre otros.

5. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. DECRETO 500 DE 2020. COVID COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL. NORMAS DE BIOSEGURIDAD.

El Decreto 500 del 31 de Marzo de 2020, a través del cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, y el Decreto 488 de la misma fecha por medio del cual se acogen medidas de orden laboral para la conservación del empleo y brindar alternativas a los trabajadores y empleadores mediante consenso, autocomposición y diálogo social se encuentran bajo el marco legal dispuesto para garantizar los derechos de los trabajadores y empleadores en medio de la pandemia del COVID-19.

Se debe destacar que, frente al mandato de “QUÉDATE EN CASA”, un país con altos niveles de informalidad (60%), nivel de la pobreza del 56% donde las

PYMES que son el 96% de las empresas, generan el 80% del empleo, las consecuencias del CORONAVIRUS han sido de proporciones incalculables que se empiezan a conocer cuando el Gobierno ha tenido que dictar una serie de medidas acudiendo a Fondos de Garantía, Reservas, creando un Fondo de Ingreso Solidario, Programa de Apoyo al Empleo Formal, flexibilizando normas laborales para que los trabajadores tengan acceso a derechos como el auxilio de cesantía, que es un ahorro, a utilizar las vacaciones anticipadas solicitadas y concedidas en término menor, el auxilio de desempleo a través de las Caja de Subsidio Familiar, programas como Familias en Acción, suplemento alimenticio para los niños en edad escolar, Programa del Adulto Mayor. Se han utilizado todas las iniciativas y fondos posibles para proteger a los trabajadores más vulnerables a las empresas para que mantengan a sus trabajadores.

Por lo anterior, la gran preocupación son los trabajadores independientes los que día a día pueden cotizar a la seguridad social pero que dependen de su trabajo autónomo y que son más del 50% de trabajadores, hacia ellos se han orientado muchas acciones de asistencia social pero insuficientes dada la magnitud del problema. Colombia tiene gran porcentaje de informalidad y estos son los que sufren más porque no pueden trabajar debido a las medidas tomadas por el Gobierno Nacional. Todos los fondos públicos de garantía se han puesto a disposición para pelear las consecuencias económicas de esta terrible adversidad

6. IMPACTO DE LA CONFLICTIVIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. DIÁLOGO SOCIAL, AUTOCOMPOSICIÓN, REVISIÓN, MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

No queda duda que debido a la situación que presenta el mundo, los efectos negativos como consecuencia del COVID-19 en el sector laboral no se hacen esperar, pues, se ha evidenciado la vulneración de derechos en cuanto a: salarios, jornada, anticipo de vacaciones, movilidad, entre otros. Por ello, los trabajadores no dejan pasar éstos actos, interponiendo demandas y solicitudes que garanticen y salvaguarden sus derechos.

Frente a las solicitudes elevadas y la utilización abusiva que se haya hecho de esas figuras legales, si no se acudió a la concertación recomendada desde el Ministerio de Trabajo y quienes se dedican a la asesoría y consultorio, soluciones tales como: el consenso, la autocomposición, el acuerdo de voluntades y primacía de la voluntad de las partes, los cuales son la mejor forma o salida para evitar el cúmulo de demandas y tutelas que ya se están instaurando, se tendrá como consecuencia, la congestión en la administración de justicia. Creando acuerdos se saldrá adelante y los acuerdos incumplidos serán motivo de gran conflictividad por lo cual crear esa confianza partiendo de la buena fe, desde las nuevas relaciones laborales será esencial.

Es así, como queda planteada conforme a la legislación laboral vigente la posibilidad de revisión de los contratos individuales de trabajo por razones que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica y las convenciones colectivas por las mismas razones previstos en los artículos 50 CST y 480 del Derecho Colectivo, por acuerdo entre las partes y mediante el diálogo social; entendido según la OIT como: “todo tipo de negociación, consulta o sencillamente intercambio de información entre representantes del Gobierno, trabajadores y empleadores, sobre asuntos de interés común relativos a políticas económicas y sociales”.⁴⁰

No esta por demás, recomendar, que todos esos acuerdos deben constar por escrito y suscritos por las partes para mayor efectividad.

La pandemia y sus efectos no selectivos, implican para todos sacrificios y cesiones si se quiere caminar unidos para salvar la economía del país, la sostenibilidad de la empresa y el empleo. Además, en un hecho evidente la equidad del Coronavirus todas las personas han sido afectadas, en mayor grado para unos que para otros, pero será preciso que TODOS mediante la SOLIDARIDAD, EL DIALOGO SOCIAL, el consenso, la autocomposición, se recupere parte de lo perdido, que será a largo plazo.

La inflación no crece porque no hay poder adquisitivo y no hay consumo, las personas se limitan a subsistir en una lucha feroz, en donde el reto es retomar las

⁴⁰ OIT, “El diálogo social y el tripartismo”. Bogotá D.C., 2020.

actividades productivas cuidando la salud de manera extrema, observando todos los protocolos de bioseguridad, para lo cual se requiere: una gran conciencia ciudadana y una disciplina a toda prueba.

7. REFLEXIONES Y CONCLUSIONES

A modo de colofón se establece que, toda crisis presenta oportunidades y en mayor o menor medida deja enseñanzas, que se deben asimilar y, ésta originada por el COVID-19, no es la excepción frente a las otras grandes sufridas por la humanidad.

Por su carácter de imprevista y absolutamente desconocida, nos obligó a reaccionar muy rápido y a utilizar toda una capacidad de respuesta frente a hechos que superan nuestras posibilidades. Toco todos los sectores de la vida nacional y allí tuvimos que adaptar, innovar o crear y eso hace recordar las obras de Andrés Oppenheimer que citamos cuando hacíamos referencia a la Revolución Tecnológica llamada 4.0, que nos avasallo y que, por fortuna, nos permitió, no morir en el silencio en la incomunicación y en la improductividad y salvarnos de este enemigo oculto que llego arrasando vidas La referencia es a “Crear o Morir” de 2016 y “Sálvese quien pueda” de 2018.

Volvimos los ojos a un ser Superior, no importa el credo y pedimos clemencia, porque es un fenómeno de supervivencia, por afectarse la vida en cuanto a la salud y a la manutención. Creemos que después de haber compartido en casa los trabajos y responsabilidades familiares, mantener el diálogo perdido por el uso del dispositivo, jugar, hacer ejercicio y obvio el respeto por los espacios para trabajar y estudiar, para cumplir responsabilidades, nos indicó que es posible armonizar la vida personal, laboral y familiar.

El ambiente agradece y los animales desterrados volvieron a tener espacios. Hoy respiramos un aire menos contaminado, se incrementaron actividades como los servicios domiciliarios, ventas por internet, las citas médicas virtuales y los exámenes de laboratorio virtuales. Ya todo nos lo ofrecen a domicilio, con un ahorro grande de tiempo y costos que contribuirán a la recuperación económica que tanto necesitamos. Fue una gran oportunidad de trabajo especialmente para los migrantes

venezolanos que en un número de 2'400.000 han venido a agravar las condiciones de la pandemia.

Es innegable que el mundo cambió, el futuro de las relaciones laborales; el tiempo se partió en dos: antes y después del Coronavirus. Muchas de las actividades laborales que creamos, que ideamos para afrontar la emergencia, han presentado gran positividad, se quedarán y serán materia de reglamentación. El manejo de la flexibilidad, que nos ayudará a superar tantos factores consecuencia de la crisis. Pensar en normas garantistas en estos momentos de recesión es olvidar, que ésta fue una de las causas mayores de la “huida del Derecho del Trabajo”.

Repasando las Normas Internacionales del Trabajo, vamos a encontrar muchos instrumentos que servirán de base para manejar este futuro del trabajo donde habrá sectores que jalónarán la economía y hacia donde deberán orientarse los esfuerzos de recuperación a saber:

- a) Administración Pública y Gasto Público: Todos los recursos del estado se movilizaron. Las inversiones en estructuras y bienes públicos no deben esperar.
- b) Investigación y tecnología: Todo un reto para las Universidades y el Ministerio de las Tics.
- c) La agricultura y producción alimentaria: Gracias a ese incentivo dado a los productores como primera medida, permitió que no se presentara un evidente desabastecimiento. Colombia puede ser fácilmente la despensa del mundo con inversión en tecnología agropecuaria y mejoramiento de servicios esenciales para que las comunidades permanezcan en el campo sin congestionar las grandes ciudades ya de suyo, invivibles.
- d) Informática y Comunicaciones: Se apreció su importancia, pero hay que perfeccionarla. La Revolución 4.0 tuvimos que desarrollarla en 2 semanas y seguirá incrementándose.

Grandes retos para el Futuro del Trabajo, pero como anotaba el Informe de la Comisión Mundial en enero 22 de 2019 sobre el tema, en que insiste sobre la dignidad humana, el diálogo social y la necesidad de nuevas organizaciones de empleadores y trabajadores. Junto con la Recomendación 205 de 2017 sobre RESILIENCIA que son precisamente las acciones a seguir cuando se sufren estas

adversidades. Eso necesariamente nos tiene que llevar a la construcción de un mundo mejor, siendo más humanos, más humildes después de haber comprobado que somos tan pequeños y vulnerables y que solo el trabajo puede combatir la desigualdad.

Muy golpeada se encuentra la Seguridad Social, quedó al descubierto la fragilidad del Sistema de Salud a pesar de haber afrontado como héroes ese puñado de médicos, enfermeras y personal en general, olvidándose de ellos en aras de su juramento hipocrático a tantas personas, sectores que unidos nos ha permitido estar aquí. Una gratitud eterna.

Viene un proceso de recuperación de la economía del tejido social y el trabajo tan seriamente afectado y conforme a los expertos hay sectores en los cuales se va a basar esa recuperación en donde la creatividad, la innovación en que los colombianos nos hemos distinguido, pero hay muchas enseñanzas de esta adversidad en donde nos quedaremos con muchas de las prácticas laborales instauradas para mitigar este impacto

Esas nuevas relaciones laborales basadas en el consenso y en que definitivamente tienen que ser medidas temporales mientras se logran equilibrar las cargas, pero hay que partir de la base de la buena fe y la confianza entre las partes. No siendo muy garantistas con el nuevo ordenamiento jurídico, sino por el contrario, con emprendimiento, disciplina, siendo autodidacta para producir riqueza, levantar la economía y rehacer el mundo juntos.

8. REFERENCIAS

MONSALVE, Martha Elisa, “El Futuro del Trabajo. Análisis Jurídico y Socioeconómico”, Editorial Alderabán, Madrid. 2017.

OIT, “El diálogo social y el tripartismo”. Bogotá D.C., 2020.

OPPENHEIMER, Andrés. “Crear o Morir”. Bogotá D.C., 2016.

OPPENHEIMER, Andrés. “Sálvese quien pueda” Bogotá D.C., 2018.

SALAZAR, Sania, “Gobierno no ha aprobado despidos colectivos por Coronavirus”. Bogotá D.C., 2020.

SUIN JURISCOL, “Normativa para la atención de la emergencia del COVID-19”. Bogotá D.C., 2020.

9. DOCUMENTOS

- Ley 50 de 1990
- Ley 789 de 2002
- Ley 1221 de 2008

- Resolución 0803 de 2020

- Circular 033 de 2020
- Circular 035 de 2020

- Decreto 0884 de 2012
- Decreto 417 de 2020
- Decreto 457 de 2020
- Decreto 486 de 2020
- Decreto 488 de 2020
- Decreto 491 de 2020

- Decreto 500 de 2020
- Decreto 507 de 2020
- Decreto 518 de 2020
- Decreto 637 de 2020

5. EFECTOS DEL CORONAVIRUS EN LAS RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA. MÉXICO

*Leobardo López Morales**

Sumario: *1. Introducción. 2. Comportamiento del Covid-19 en cifras. 2.1 Resumen de normas laborales y de seguridad social emitidas frente al Covid-19. 3. Protección a los trabajadores. 3.2 Suspensión y terminación de los contratos. 3.3 Revisión de los contratos de trabajo. 3.4 Cierre de las empresas. 3.5 Formas de trabajo utilizadas. 3.5 Formas de trabajo utilizadas. 4. Salud y seguridad en el trabajo. 5. Impacto de la conflictividad en la administración de justicia. 6. Consideraciones finales. 7. Referencias bibliográficas*

1. Introducción

El presente artículo tiene como finalidad exponer los efectos de la pandemia producida por la enfermedad denominada Covid-19, en las relaciones laborales en México, bajo el marco de los decretos extraordinarios que se han dictado al respecto. Luego, su objetivo general será analizar las determinaciones jurídicas que se han emitido para hacer frente a la pandemia a efecto de especificar cuáles han impactado en las relaciones laborales; y su objetivo específico, será proponer, a través de las conclusiones respectivas, nuevas propuestas legislativas sobre las relaciones de trabajo, que se tendrán que llevar a cabo en la nueva normalidad que se avecina.

Una vez determinado lo anterior, habrá que definir que una pandemia es “la propagación mundial de una nueva enfermedad. Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tiene inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado

* Doctor en Derecho por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Catedrático de la Escuela Superior de Derecho de Tlaxcala, México. Miembro del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas” y de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

pandemias con anterioridad han provenido de virus gripales que infectan a los animales”⁴¹.

Por otra parte, habrá que señalar que los coronavirus “son una familia de virus que causan enfermedades (desde el resfriado común hasta las enfermedades respiratorias más graves) y circulan entre humanos y animales. En este caso, se trata del SARS-COV2. Apareció en China en diciembre pasado y provoca una enfermedad llamada COVID-19, que se extendió por el mundo y fue declarada pandemia global por la Organización Mundial de la Salud”⁴².

Luego, la pandemia que se diseminó por el todo el mundo y declarada como tal por la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020, proviene de un coronavirus llamado SARS-COV2, que provoca la enfermedad denominada COVID-19; y que a la presente fecha se han infectado, a nivel mundial, 3,742,665 (tres millones setecientos cuarenta y dos mil seiscientos sesenta y cinco) personas, de las cuales han fallecido 262,709 (doscientas mil seiscientos sesenta y dos setecientos nueve)⁴³.

Otros aspectos a considerar, son que para la enfermedad en comento no existe un tratamiento definido y la alteración más grave que produce es la insuficiencia respiratoria, la que implica “una disminución de los valores de oxígeno en la sangre o aumentan los de dióxido de carbono en la sangre de manera peligrosa, por lo necesitan un respirador artificial para facilitar la respiración (una máquina que ayuda a introducir y extraer el aire de los pulmones”⁴⁴.

⁴¹ Organización Mundial de la Salud, “¿Qué es una pandemia?”, visible en: https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/, consultado el 4 de junio de 2020

⁴² Gobierno de México, “Covid-19”, visible en: <https://coronavirus.gob.mx/covid-19/>, consultado el 6 de mayo de 2020.

⁴³ Visible en: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>, consultado el 4 de junio de 2020

⁴⁴ Ventilación mecánica, visible en: <https://www.msdmanuals.com/es-mx/hogar/trastornos-del-pulm%C3%B3n-y-las-v%C3%ADas-respiratorias/insuficiencia-respiratoria-y-s%C3%ADndrome-de-dificultad-respiratoria-aguda/ventilaci%C3%B3n-mec%C3%A1nica>, consultado del 4 de junio de 2020.

Por último, es menester tomar consideración lo que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), al respecto de los sistemas de salud en Latinoamérica refiere, a saber:

“Sistemas de Salud:

- Habrá fuertes impactos en el sector de la salud por la escasez de mano de obra calificada y de suministros médicos, así como por los aumentos de los costos. La mayoría de los países no han invertido lo necesario en salud. El gasto público del gobierno central en el sector, que en 2018 se situaba en un 2,2% del PIB regional (CEPAL, 2019; Naciones Unidas, 2020) está lejos del 6% del PIB recomendado por la OPS para reducir las inequidades y aumentar la protección financiera en el marco del acceso y la cobertura universal. Los recursos adicionales podrían contribuir a fortalecer el primer nivel de atención, con énfasis en medidas de prevención (OPS, 2019). La mayoría de los países de la región se caracteriza por tener sistemas de salud débiles y fragmentados, que no garantizan el acceso universal necesario para hacer frente a la crisis sanitaria del COVID-19.
- Generalmente los sistemas de salud se organizan en torno a servicios en el sector público para las personas de bajos ingresos, servicios del seguro social para los trabajadores formales y servicios privados para quienes puedan costearlos. De esta manera, los sistemas permanecen segregados y claramente desiguales al ofrecer servicios de distinta calidad a diferentes grupos poblacionales. Si bien se han emprendido reformas para reducir esta fragmentación y expandir acceso al sistema de salud, aun son insuficientes”⁴⁵.

2. Comportamiento del Covid-19 en cifras

⁴⁵ CEPAL, “América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19”, visible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/4/S2000264_es.pdf, consultado el 5 de junio de 2020.

Contagiados ⁴⁶	Recuperados	Fallecidos
120,102	88,217	14,053

Fuente: Elaboración propia con información de las fuentes citadas en el texto del cuadro.

2.1. Resumen de normas laborales y de seguridad social emitidas frente al Covid-19

	Fecha de expedición	Autoridad que lo emite	Objeto	Aspectos principales
1	30/03/2020 Diario Oficial de la Federación	Consejo de Salubridad General	Declarar emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor provocada por el Covid-19	Se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).
2	31/03/2020 Diario Oficial de la Federación	Secretaría de Salud	Establecer acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2	Se ordena la suspensión inmediata, del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, de las actividades no esenciales, con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del virus SARS-CoV2 en la comunidad, para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte por COVID-19. Se establecen actividades como esenciales, las cuales podrán continuar en funcionamiento
3	06/04/2020	Secretaría	Establecer los	Se consideran como actividades

⁴⁶ Gobierno de México, Covid-19 México, visible en <https://coronavirus.gob.mx/datos/>, consultado el 8 de junio de 2020.

	Diario Oficial de la Federación	de Salud	Lineamientos técnicos relacionados con las actividades esenciales	esenciales las empresas de producción de acero, cemento y vidrio, así como la mensajería que incluyen a las empresas y plataformas de comercio electrónico. Y para empresas necesarias para la conservación, mantenimiento y reparación de la infraestructura crítica que asegura la producción y distribución de energía eléctrica
4	21/04/2020 Diario Oficial de la Federación	Secretaría de Salud	Ampliar la suspensión de actividades	Se ordena la suspensión inmediata, del 30 de marzo al 30 de mayo de 2020, de las actividades no esenciales, con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del virus SARS-CoV2 en la comunidad, para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte por COVID-19 en la población residente en el territorio nacional.
5	23/04/2020 Diario Oficial de la Federación	Presidencia de la República	Establecer medidas de austeridad por parte de la Administración Pública Federal	No será despedido ningún trabajador, de la Administración Pública Federal. Se extenderá hasta el 1º de agosto de 2020.

6	18/03/2020 Diario Oficial de la Federación	Suprema Corte de Justicia de la Nación	Se suspenden actividades jurisdiccionales	Se declaran inhábiles los días que comprenden del 17 de marzo al 19 de abril de 2020.
7	20/03/2020 Diario Oficial de la Federación	Consejo de la Judicatura Federal	Se establecen medidas de contingencias en los órganos jurisdiccionales	Con la finalidad de evitar la concentración de personas y, con ello, la propagación del virus, se suspenden en su totalidad las labores en los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación del 18 de marzo al 19 de abril de 2020
8	15/04/2020 Diario Oficial de la Federación	Suprema Corte de Justicia de la Nación	Se prorroga la suspensión de actividades jurisdiccionales	Se prorroga la suspensión de toda actividad jurisdiccional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación durante el periodo comprendido del 20 de abril al 5 de mayo de 2020.
9	16/04/2020 Diario Oficial de la Federación	Consejo de la Judicatura Federal	Se prorroga la suspensión de actividades jurisdiccionales	Con la finalidad de evitar la concentración de personas y, con ello, la propagación del virus, se suspenden en su totalidad las labores en los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación del 18 de marzo al 5 de mayo de 2020
10	28/05/2020 Diario Oficial de la Federación	Suprema Corte de Justicia de la Nación	Se prorroga la suspensión de actividades jurisdiccionales	Se prorroga la suspensión de plazos en los asuntos tramitados ante la Suprema Corte

	Federación	la Nación	jurisdiccionales	de Justicia de la Nación, durante el periodo comprendido del 1º al 30 de junio de 2020.
11	28/05/2020 Diario Oficial de la Federación	Consejo de la Judicatura Federal	Establecer esquemas de trabajo y medidas de contingencias en los órganos jurisdiccionales	Con el objetivo de dar continuidad a las medidas tendientes a evitar la concentración de personas y la propagación del virus, así como reanudar las actividades jurisdiccionales en mayor escala dentro del Poder Judicial de la Federación, se establece que, durante el período del 6 de mayo al 15 de junio de 2020, la función jurisdiccional se regirá por determinadas reglas para evitar concentración de personas
12	23/03/2020 Boletín J.F.C.A.	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	Establecer la suspensión de actividades por el brote del Covid-19	Se suspenden las audiencias y diligencias programadas para el periodo comprendido del 23 de marzo al 19 de abril de 2020, con excepción del procedimiento de huelga. En dicho periodo no correrán los términos legales en los procedimientos ordinarios y especiales de carácter individual y colectivo, excepto el procedimiento de huelga.
13	07/04/2020 Boletín	Junta Federal de	Establecer la suspensión de	Durante el periodo comprendido del 20 al 30 de abril de 2020, se

	J.F.C.A.	Conciliación y Arbitraje	actividades por el brote del Covid-19	suspenderán las audiencias y diligencias programadas, con excepción del procedimiento de huelga.
14	23/04/2020 Boletín J.F.C.A.	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	Establecer la suspensión de actividades por el brote del Covid-19	Se amplía el periodo de suspensión de las audiencias y diligencias programadas por el periodo de duración de la emergencia sanitaria del 1 al 30 de mayo de 2020 en todas las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje y Secretaría Auxiliar de asuntos colectivos, con excepción del procedimiento de huelga.
15	28/05/2020 Boletín J.F.C.A.	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	Establecer la suspensión de actividades por el brote del Covid-19	Se amplía el periodo de suspensión de las audiencias y diligencias programadas desde el 1º de junio de 2020 y hasta que la autoridad sanitaria competente dicte las medidas necesarias para la reanudación de las actividades presenciales, y determine que no existe un riesgo epidemiológico relacionado con la apertura.
16	29/05/2020	Secretaría de Salud	Lineamientos específicos para la reapertura de las actividades	Establecer los lineamientos técnicos de aplicación general para todos los centros de trabajo, los cuales tienen por objetivo establecer las medidas

			económicas	específicas que se tendrán que implementar en el marco de la estrategia general para la Nueva Normalidad
--	--	--	------------	--

Fuente: Elaboración propia con información de las fuentes citadas en el texto del cuadro.

3. Protección a los trabajadores.

El Gobierno de la República, a través del Consejo de Salubridad General, autoridad sanitaria, determinó declarar emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor a la epidemia generada por el Covid-19 y en consecuencia se ordenó la suspensión de todas las actividades a partir del 30 de marzo de 2020, salvo aquellas actividades consideradas como esencias, tales como las dedicadas a la producción de acero, cemento y vidrio, pero con una actividad mínima para evitar efectos irreversibles en su operación; de igual forma se considerados como actividades esenciales los servicios de mensajería, que incluyen empresas y plataformas de comercio electrónico así como todas aquellas actividades para la conservación, mantenimiento y reparación la infraestructura para asegurar la producción y distribución de energía eléctrica.

Al respecto, es preciso señalar lo que la Ley Federal del Trabajo, dispone en relación a la suspensión de las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo. Así el artículo 42 Bis, de dicho ordenamiento de manera textual advierte que:

“Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Por su parte el artículo 427, fracción VII, de la ley en cita, señala que:

“Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

...VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria”.

Y por su parte el artículo 429, fracción IV, del ordenamiento en comento, establece que:

“Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

... IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes”.

Luego, si el Consejo de Salubridad General de México, como máxima autoridad sanitaria en tiempos de crisis sanitaria, como la que se está viviendo, hubiera decretado la contingencia sanitaria, como está establecida en el ordenamiento antes citado, la parte empleadora podría haber suspendido las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, hasta por un mes, y tendrían que cubrir a sus trabajadores, como indemnización, un salario mínimo general vigente.

Lo anterior traducido en cantidades, implicaría que los empleadores, al momento que se hubiese decretado la contingencia sanitaria, sólo estarían obligados a cubrir a sus trabajadores un salario mínimo general, que asciende a la cantidad de \$123.22 (ciento veintitrés pesos 22/100 M.N.)⁴⁷ diarios; y se toma en cuenta que un dólar, equivale, al ocho de junio de dos mil veinte, a \$21.61 (veintiún pesos 61/100

⁴⁷ Comisión Nacional de Salarios Mínimos, visible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525061/Tabla_de_salarios_m_nmos_vigentes_apartir_del_01_de_enero_de_2020.pdf, consultado el 7 de junio de 2020.

M.N.)⁴⁸, entonces un trabajador sólo habría de recibir \$5.70 dólares diarios, por concepto de salario.

Sin embargo, lo que el Consejo de Salubridad General, decretó fue una emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor y no una declaratoria de contingencia sanitaria; así como la suspensión de todas las actividades no esenciales, por lo que la parte empleadora está obligada a cubrir el salario íntegro a sus trabajadores durante todo el tiempo que duró la emergencia sanitaria y no sólo únicamente un salario mínimo por un periodo que no excede de un mes.

Luego, al no decretar la contingencia sanitaria se protegió a los trabajadores en cuanto al monto del salario y además de que, implícitamente, se decretó la suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad ni para el patrón ni para el trabajador, por lo que los efectos de dichas relaciones continúan, por lo que las condiciones de trabajo no podrán ser modificadas.

3.2 Suspensión y terminación de los contratos

En relación a la suspensión de las relaciones de trabajo, como se ha señalado en el apartado inmediato anterior, el Consejo de Salubridad General, a través de los Decretos publicados el 30 y 31 de marzo, ambos de, 2020, se determinó una emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor y como consecuencia de ello, la suspensión de todas las actividades no esenciales; de tal suerte que, implícitamente, se decretó la suspensión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, dado que al ordenar que toda la actividad económica se paralizara, debe entenderse, entonces que la misma suerte correrían las relaciones de trabajo, salvo que éstas, no terminarían sino que sólo se suspenderían, pero con pago íntegro de los salarios a los trabajadores y no sólo una parte.

En cuanto a la terminación de las relaciones laborales, no existe ninguna disposición, que se desprenda de los decretos emitidos que la justifiquen; sin

⁴⁸ Banco de México, Sistema de Información Económica, valor dólar interbancario, visible en: <https://www.banxico.org.mx/tipcamb/main.do?page=tip&idioma=sp>, consultado el 8 de junio de 2020.

embargo, puede darse el caso que, durante este periodo de emergencia sanitaria, pudiese presentarse la muerte tanto del trabajador o el empleador, sin embargo, tal circunstancia al constituir una hipótesis normativa diversa al tema tratado, deberá ser objeto de un análisis distinto, salvo que se trate de un trabajador de salud, con lo cual pudiese considerarse como riesgo de trabajo.

3.3 Revisión de los contratos de trabajo.

En cuanto a la revisión de los contratos de trabajo, por lo que hace a las relaciones individuales de trabajo, dichas revisiones no tendrían cabida, dado que se decretó la suspensión de actividades y por tanto no podría presentarse tal revisión ni mucho menos alguna modificación a las condiciones generales de trabajo; misma suerte deberían seguir las relaciones de trabajo formalizadas a través de un contrato colectivo de trabajo, sin embargo, en este aspecto sí existe la posibilidad de una posible revisión del mismo, si el sindicato o el patrón consideran que las condiciones lo permiten; el primero pudiera forzar su revisión a través del emplazamiento de huelga respectivo; y el segundo a través del denominado conflicto colectivo de naturaleza económica, sólo cuando las circunstancias económicas lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre capital y trabajo.

3.4 Cierre de las empresas

Al establecerse la emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor y como consecuencia de la suspensión de todas las actividades no esenciales, se entiende, entonces, que todas las unidades económicas tuvieron que cesar sus actividades, salvo aquellas que se consideraron como esenciales, tales como las empresas de producción de acero, cemento y vidrio, así como la mensajería que incluyen a las empresas y plataformas de comercio electrónico así como las empresas necesarias para la conservación, mantenimiento y reparación que asegure la producción y distribución de energía eléctrica.

En cuanto al número preciso de empresas que han tenido que cesar sus actividades, es muy difícil cuantificarlas precisamente por el propio cese de

actividades de la autoridad que se encarga de la estadística en México, sin embargo, según la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo, por la contingencia el 65% de los comercios han cerrado y 8 de cada 10 hoteles están inactivos⁴⁹.

3.5 Formas de trabajo utilizadas

La suspensión de actividades se decretó desde el 31 de marzo y se prorrogó hasta el 30 de mayo, ambos, de 2020; pero a partir del 1º de junio, de ese mismo, año, se decretaron lineamientos técnicos que deben cumplir los centros de trabajo en el marco de la estrategia general que se ha denominado “Nueva Normalidad”; entre algunas de las disposiciones que se proponen son las siguientes

- Priorizar el trabajo a distancia con el fin de evitar la asistencia al centro de trabajo y reducir el riesgo de contagio del personal en condición de vulnerabilidad
- Facilitar el teletrabajo a las personas que, por sus condiciones de salud, edad avanzada, estado de embarazo o lactancia, lo ameriten.
- Las reuniones de trabajo se realizan preferentemente por teléfono o videoconferencia, en caso contrario, se cuida la sana distancia, higiene respiratoria, limpieza y desinfección del lugar, mesas, sillas y objetos
- Capacitar al personal para que pueda asumir y realizar diferentes funciones ante posible ausentismo de compañeros de trabajo, incluyendo el uso de tecnologías para el teletrabajo

En el aspecto de la actividad jurisdiccional y administrativa de los tribunales, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su Acuerdo General número 9/2020⁵⁰, de 25 de mayo de 2020, reguló la integración de los expedientes impreso y electrónico en los asuntos de su competencia, así como el uso del sistema electrónico para la promoción, trámite, consulta, resolución y notificaciones por vía electrónica, en el marco de la citada “Nueva Normalidad”.

⁴⁹ Visible en: <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/04/01/cierre-de-negocios-por-contingencia-de-coronavirus-dejo-perdidas-por-243-mil-537-millones-de-pesos-concanaco/>, consultado el 8 de junio de 2020.

⁵⁰ Visible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/acuerdos_generales/documento/2020-05/9-2020%20%28TRAMITACION%20ELEC.%20ASUNTOS%20COMP.%20SCJN%20SALVO%20CC%20Y%20AI%29%20FIRMA.pdf, consultado el 8 de junio de 2020.

4. Salud y seguridad en el trabajo

Por cuanto hace a los trabajadores de la salud que pertenecen al Instituto Mexicano del Seguro Social, que es el organismo asegurador más grande de México, a través de la circular No. 09 90 01300000/2020⁵¹, determinó los criterios bajo los cuales se calificará como enfermedad de trabajo al Covid-19, sobre todo para los trabajadores que están expuestos en primera línea (sector salud), pero también para todos aquellos que continúan laborando al encontrarse en sectores prioritarios de las actividades económicas.

5. Impacto de la conflictividad en la administración de justicia

El presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, pronosticó que la crisis económica, provocada por la pandemia del Covid-19, ha provocado, hasta el mes de mayo de 2020⁵², la pérdida aproximadamente un millón de empleos formales. Con tales cifras, es de esperarse un gran número de juicios laborales que se presentarán por supuestos despidos injustificados y pago de prestaciones laborales, sin embargo, como todos los tribunales laborales en México, hasta la presente fecha, se encuentran suspendidos, habrá que esperar a que reanuden sus actividades para tener un panorama más preciso sobre la conflictividad que se presentará.

6. Consideraciones finales

- En México, se decretó una emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor ocasionada por la pandemia provocada por la enfermedad denominada Covid-19; y se decretó la suspensión de todas las actividades, salvo las denominadas esenciales, a partir del 31 de marzo de 2020; y se han perdido casi 1 millón de empleos formales.
- La Ley Federal del Trabajo, establece que, en caso de una declaratoria de contingencia sanitaria, el empleador sólo estaría obligado a cubrir a sus trabajadores una indemnización, por causa de suspensión, la cantidad de \$5.70 dólares diarios. Sin embargo, al no decretarse tal contingencia sino una

⁵¹ Visible en: <http://www.amcp.mx/imss-circular-09-90-01-300000-criterios-de-calificacion-para-casos-con-coronavirus-covid-19-como-enfermedad-de-trabajo/>, consultado el 8 de junio de 2020.

⁵² Visible en: <https://www.amedirh.com.mx/servicios/noticias/perdida-mexico-un-millon-de-empleos-por-crisis-covid-19-amlo>, consultado el 8 de junio de 2020.

emergencia sanitaria, los empleadores están obligados a suspender sus actividades, pero tendrán que cubrir el salario íntegro a sus trabajadores.

- Con el cese de actividades y dado que la pandemia no ha cedido del todo, se establecieron determinados lineamientos bajo el marco de lo que se ha denominado “Nueva Normalidad”, que incluyen nuevas formas de trabajo, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento aplicable, no contempla ni regula todas las formas de teletrabajo, trabajo a distancia, home office, trabajo remoto, reducción de la jornada ni trabajo por turnos; de ahí que es necesario que se efectúen las modificaciones a la normatividad a efecto de que todas estas nuevas formas de trabajo sean reguladas y con ello brindar la certeza jurídica a las partes de la relación laboral.

7. Referencias bibliográficas

1. Ley Federal del Trabajo

2. Páginas de internet señaladas en las respectivas citas al pie de página

6. EFECTO DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN LAS RELACIONES LABORALES. PANAMÁ

Walker Joseph Sizemore Lauchú⁵³

SUMARIO: Introducción. Comportamiento del coronavirus en cifras. Resumen de normas laborales y de seguridad emitidas frente al Covid-19 Protección del empleo. Nuevas formas de trabajo. Administración de justicia en tiempos de Covid-19. Salud, higiene y seguridad en el trabajo Contexto de los migrantes. Dialogo social tripartito frente a la crisis causada por el Covid-19. Retos frente a la crisis causada por el Covid-19.

1. INTRODUCCIÓN

Para el mejor manejo y entendimiento del lector es imperativo estructurar mediante la utilización de ejes temáticos, las principales normas adoptadas por la República de Panamá frente a la pandemia causada por el Covid-19, lo cual permitirá ubicar con mayor facilidad los distintos temas a lo largo de la crisis sanitaria, como la respuesta estatal, que a su vez debe guardar una relación estrecha con las garantías constitucionales de salud, seguridad social y asistencia social, las garantías que salvaguardan el trabajo, así como la máxima de garantías estatales contenidas en el artículo 17 de la Constitución Nacional que instituye a las autoridades de la República de Panamá para la protección de la vida, honra y bienes de los nacionales y extranjeros que estén dentro de dicha jurisdicción. En dicho sentido, hemos agrupado las normas en cinco grandes ejes, dentro de los cuales se desarrollan aspectos tales como: la protección del empleo, las nuevas formas de trabajo, la administración de justicia en el llamado “tiempo de Covid-19”, la salud y seguridad en el trabajo y normas relativas al contexto de los migrantes.

⁵³ Abogado especializado en las ramas del Derecho Laboral y Migratorio; socio fundador de la firma de abogados WS LEGAL GROUP; Consultor para la OIT; representante por parte del sector empleador en distintas mesas laborales a nivel nacional e internacional.

Asimismo, abordaremos de manera especial y diferenciada del resto de las normas, lo relativo a la convocatoria y creación de la “Mesa Tripartita del Diálogo por la Economía y el Desarrollo Laboral”⁵⁴, la cual fue establecida como una iniciativa del Órgano Ejecutivo para crear un espacio en donde las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del país, en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), y bajo el esquema de igualdad entre las partes, propugnen el modelo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), para lograr consensos que ayuden a reestablecer y/o mejorar las relaciones laborales existentes antes de la pandemia del Covid-19, así como también, establecer alternativas para garantizar la sostenibilidad de las empresas y preservar los puestos de trabajo.

Como se verá, esta compilación comprende esfuerzos con el resto de los países hermanos de Latinoamérica, que participan dentro de la presente obra, en aras de mostrar una situación general del desarrollo de la enfermedad en cada país, además de los retos que deben afrontarse respecto de la pandemia, permitiendo así, comparar las distintas actuaciones, medidas y normas adoptadas por nuestros gobiernos frente a esta crisis de carácter mundial.

Esperamos que este aporte contribuya a la formación de los estudiosos del Derecho Laboral y de cualquier ciudadano interesado en comprender las distintas normativas que fueron aplicadas durante la pandemia mundial, siendo esta publicación un primer trabajo de compilación de normas en materia laboral.

2. COMPORTAMIENTO DEL CORONAVIRUS EN CIFRAS

A fin de abordar el inicio y avance de la enfermedad causada por el Covid-19 en Panamá, nos hemos de referir a los comunicados y cifras de carácter oficial, proporcionados por la autoridad regente en materia sanitaria en la República de Panamá, el Ministerio de Salud (MINSAL), quien a través de la iniciativa en redes

⁵⁴ Resolución No.DM-150-2020 del 27 de abril de 2020, emitida por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

sociales y estrategia en la era digital denominada “#yomeinformoPma”⁵⁵, crea una página web donde establece información referente a la enfermedad, preguntas y respuestas frecuentes y hace público los comunicados de la entidad, para con ello contrarrestar la información falsa, conocida popular y mediáticamente con el anglicismo “*fake news*”.

En Panamá, el primer caso confirmado de Covid-19 trató de una mujer panameña, de 40 años de edad, quien ingresó al país el día 8 de marzo de 2020, procedente del Aeropuerto de Madrid-Barajas Adolfo Suarez, España, según así lo dio a conocer el Ministerio de Salud en el Comunicado Oficial No.1⁵⁶, donde además señaló que se pasaría de la fase de contención a mitigación bajo estrictos protocolos de seguridad en el país. Esto llevaría posteriormente a establecer medidas restrictivas a la movilidad como lo fue el toque de queda⁵⁷, que inicialmente contemplaba una limitación desde las 9:00 p.m. hasta las 5:00 a.m., y que luego sería ampliado a la cuarentena total⁵⁸, donde estableció que sólo se podría salir ciertas horas y días de la semana, tomando en consideración el último número de la cédula o pasaporte y el sexo, de esta manera, se buscó mitigar el avance de la enfermedad y el contagio de persona a persona.

En este sentido, compartimos cifras oficiales comunicadas por Ministerio de Salud, bajo los indicadores de contagiados, recuperados y fallecidos, tomando en consideración un primer momento que sería el día antes de la cuarentena total y la última cifra de corte a la fecha de esta publicación, a saber:

⁵⁵ Hashtag creado para mantener informada a la población, a través de redes sociales y la página web <https://www.yomeinformopma.org/>, referente a la enfermedad causada por el Covid-19.

⁵⁶ Ministerio de Salud, 09 de marzo de 2020, Comunicado No.1 “Panamá confirma primer caso de Covid-19”, https://www.yomeinformopma.org/info_detail/1

⁵⁷ Decreto Ejecutivo No.490 del 17 de marzo de 2020, emitido por el Ministerio de Salud; y su Fe de Errata. Publicada en Gaceta Oficial No.28983-B de 18 de marzo de 2020.

⁵⁸ Decreto Ejecutivo No.507 del 24 de marzo de 2020, emitido por el Ministerio de Salud; y su Fe de Errata, publicada en Gaceta Oficial No.28988-B de 25 de marzo de 2020.

- a) Cifras oficiales al corte del día 25 de marzo de 2020, fecha en la que entra a regir la cuarentena total, según así lo indicó el Comunicado Oficial No.28⁵⁹:
- a) Contagiados: 558 casos; b) Recuperados: 2; c) Fallecidos: 8.
- b) Cifras oficiales al corte del día 07 de junio de 2020⁶⁰, conferencia de prensa en cadena nacional por parte de la Ministra de Salud, Rosario Turner:
- a) Contagiados: 16,425 casos; b) Recuperados: 10,218; c) Fallecidos: 393.

3. RESUMEN DE NORMAS LABORALES Y DE SEGURIDAD EMITIDAS FRENTE AL COVID-19

A continuación, esbozamos un resumen de las distintas medidas adoptadas por la República de Panamá frente a la pandemia causada por el Covid-19, entendiendo que, nuestro principal enfoque se avoca a aquellas normas que afectan la relación entre los trabajadores y las empresas, como aquellas que inciden directamente en el funcionamiento de las distintas actividades comerciales. Cabe señalar que, existen otras medidas o normas que no son contempladas en este escrito por considerarse que no tienen impacto dentro de la competencia del Derecho Laboral.

Así pues, hemos agrupado las normas en cinco ejes temáticos, a saber:

- A. Protección del empleo;
- B. Nuevas formas de trabajo;
- C. Administración de justicia en tiempos de Covid-19;
- D. Salud, higiene y seguridad en el trabajo;
- E. Normas relativas al contexto de los migrantes.

Sin embargo, antes de entrar en su desarrollo, debemos puntualizar dos medidas independientes a esta estructura, las cuales sientan la base legal para el resto de medidas que posteriormente se presentan, nos referimos primeramente a la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional⁶¹, motivada por el reconocimiento de la pandemia Covid-19, el cual consiste en autorizar la suspensión temporal de

⁵⁹ Ministerio de Salud, 25 de marzo de 2020, Comunicado No.28 “Panamá registra las primeras recuperaciones de pacientes por Covid-19, https://www.yomeinformopma.org/info_detail/28

⁶⁰ Último día verificado previo a la publicación del presente escrito.

⁶¹ Resolución de Gabinete No.11 de 13 de marzo de 2020, emitida por el Consejo de Gabinete.

algunas libertades individuales que consagra la Constitución en favor de un interés colectivo excepcional, que en este caso es preservar la paz y el orden público. En segunda instancia, el Decreto Ejecutivo No.472⁶², por el cual se extreman las medidas sanitarias ante la Declaración de Pandemia de la enfermedad Coronavirus (Covid-19) por la OMS/OPS, siendo estas las primeras normas referentes a la suspensión de todo tipo de actividades, actos y eventos cuya organización conlleve a aglomeración de personas, tales como: ferias, congresos, eventos culturales, religiosos, deportivos, festivos, bailables y/o conciertos en todo el territorio nacional. Igualmente, se establecen otras disposiciones tales como: la obligatoriedad de permanecer en su domicilio residencial usual, por catorce (14) días, a todas aquellas personas que así considerase la Autoridad Sanitaria; se instó a la empresa privada a priorizar la modalidad de teletrabajo, a realizar trámites en línea ante las instituciones públicas y a mantener todas las medidas de higiene en los espacios de trabajo; se instruye a la Autoridad de Protección al Consumidor y Defensa de la Competencia (ACODECO) a vigilar el cumplimiento de las medidas establecidas por el Ministerio de Comercio e Industrias (MICI), en cuanto a las medidas destinadas a la optimización del consumo de los productos esenciales para la limpieza e higiene, requeridos para prevenir y mitigar el coronavirus (Covid.19).

A. PROTECCIÓN DEL EMPLEO

Ante el anuncio efectuado por las autoridades del Ministerio de Salud relativas al Covid-19⁶³ y la declaratoria de pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud, el Gobierno panameño se vio en la necesidad de adoptar una serie de medidas temporales con el objeto de mitigar el riesgo de posibles contagios para los trabajadores, empleadores y usuarios de los servicios ofrecidos, frente a las aglomeraciones. En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral adoptó a la par de las autoridades sanitarias un conjunto de medidas de carácter laboral a través de resoluciones y decretos, los cuales

⁶² Decreto Ejecutivo No.472 del 13 de marzo de 2020, emitido por el Ministerio de Salud.

⁶³ Ministerio de Salud, 13 de marzo de 2020, Comunicado No.7 “El Gobierno Nacional anuncia que extrema las medidas sanitarias frente a la declaratoria de pandemia de la enfermedad coronavirus (Covid-19)”, https://www.yomeinformopma.org/info_detail/7

buscaban principalmente salvaguardar la vida, preservar los puestos de trabajo y garantizar la sostenibilidad de las empresas, tales medidas fueron:

1) REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Nuestro Código de Trabajo⁶⁴ prevé en el segundo párrafo del artículo 159 que *“en los casos en que por razones de crisis económica grave de carácter nacional, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados por las autoridades administrativas de trabajo, se ponga en peligro la existencia de la fuente de trabajo, se podrá, de manera temporal, modificar o reducir los horarios o la semana de trabajo correspondiente, con el consentimiento de la organización sindical, o de los trabajadores donde no exista esta, siempre que se acuerden los métodos para lograr la recuperación gradual de la jornada de trabajo a los niveles existentes antes de la crisis”*, por lo cual, frente a la declaratoria de pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud, el Estado panameño reconoce a la enfermedad Covid-19, como un caso fortuito o fuerza mayor y regula de forma temporal a través de Decreto Ejecutivo⁶⁵ el contenido de este articulado, validando así la posibilidad que entre empleadores y trabajadores se llegara a acuerdos, para lo cual estableció un procedimiento para el registro de estos ante la Dirección General de Trabajo o sus Regionales, procedimiento que luego sería modificado frente al toque de queda⁶⁶ y el consecuente cierre de las oficinas públicas, permitiendo así su registro por medio de correos electrónicos⁶⁷.

2) CIERRE TEMPORAL DE ACTIVIDADES COMERCIALES

Frente al avance a nivel mundial de la enfermedad causada por el coronavirus (Covid-19), y a la inminente propagación y contagio que atenta contra la vida y salud de la población en general, el Ministerio de

⁶⁴ Decreto de Gabinete No.252 de 30 de diciembre de 1971.

⁶⁵ Decreto Ejecutivo No.71 del 13 de marzo de 2020.

⁶⁶ Decreto Ejecutivo No.507 del 24 de marzo de 2020.

⁶⁷ Decreto Ejecutivo No.85 del 02 de abril de 2020.

Salud aprueba medidas sanitarias adicionales⁶⁸ para “*reducir, mitigar y controlar la propagación de la pandemia por la enfermedad Covid-19*”. Este Decreto Ejecutivo señaló entre ciertos aspectos, 1) el cierre temporal de locales o lugares de esparcimiento y/o recreación y deportivos; 2) limitaciones para el uso de las áreas comunes o sociales de edificios o casas; 3) se dispuso la necesidad de retenes sanitarios; 4) y en general estableció un conjunto de medidas específicas para evitar aglomeraciones en distintos sectores de la economía, tales como supermercados, restaurantes, farmacias y bancos, indicando que la contravención de estas disposiciones acarrearía sanciones administrativas sin perjuicio de otras sanciones penales y/o civiles que correspondan.

Con el pasar de los días, estas medidas de cierre fueron ampliadas, decretándose así, por el término de treinta (30) días calendarios, un cierre temporal de establecimientos comerciales y empresas de personas naturales o jurídicas en todo el territorio nacional, con excepción de algunas actividades por considerarse primordiales o de primera necesidad. Esta medida se adopta por Decreto Ejecutivo No.500 del 19 de marzo de 2020⁶⁹ y entró a regir a las 11:59 pm del 20 de marzo de 2020.

El listado de instituciones, actividades y empresas exceptuadas de cierre temporal se vio ampliado luego de establecer modificaciones al toque de queda y decretar cuarentena total a través del Decreto Ejecutivo No.507 del 24 de marzo de 2020⁷⁰.

Por otro lado, con el interés de salvaguardar la salud e integridad de los trabajadores de la industria de la construcción, se ordenó suspensión

⁶⁸ Decreto Ejecutivo No.489 del 16 de marzo de 2020.

⁶⁹ Posteriormente es prorrogado por el Decreto Ejecutivo No.541 del 21 de abril de 2020, el cual mantiene el cierre temporal decretado por el tiempo que dure la Declaratoria de Emergencia Nacional.

⁷⁰ Fe de Errata Gaceta Oficial No.28988-B del 25 de marzo de 2020.

temporal⁷¹ en todos los proyectos en desarrollo en el territorio nacional, con excepción de aquellos que, de manera expresa, disponga la autoridad sanitaria. Entendiendo que para los fines de esta suspensión se incluyó la fabricación, distribución y despacho de concreto, cemento y sus derivados, lo mismo que las canteras. Esta medida temporal entró a regir a partir del 25 de marzo y contaba con una vigencia de treinta (30) días calendarios, los cuales fueron prorrogados a través de diversos decretos ejecutivos.

De manera especial se reguló un procedimiento para el cierre temporal de las estaciones de servicio y expendio de combustible a nivel nacional⁷² que así lo solicitasen, donde se indicó los requisitos o documentos, que debían ser enviados a la Secretaría Nacional de Energía, dicha solicitud de cierre, de ser aprobada, sería válida hasta que concluyese la Declaratoria de Emergencia Nacional.

3) SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Esta medida se adopta como consecuencia directa del cierre temporal de actividades comerciales, ordenado por el Decreto Ejecutivo No.500 del 19 de marzo de 2020, al cual hicimos alusión en párrafos anteriores, y es que, frente a esta orden de cierre quedan los contratos de miles de trabajadores en una condición incierta, la cual a la luz de nuestro código de trabajo, se regula en el Libro Primero, Título V, Capítulo II, que comprende de los artículos 198 al 209, sin embargo se encuentra con la limitante que, para la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador deba comprobar los hechos ante la Dirección General de Trabajo dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de suspensión, entendiéndose que,

⁷¹ Decreto Ejecutivo No.506 del 24 de marzo de 2020; prorrogada por el Decreto Ejecutivo No.548 del 24 de abril de 2020 y el Decreto Ejecutivo No.637 del 25 de mayo de 2020.

⁷² Resolución No.4730 del 23 de abril de 2020, emitido por la Secretaría Nacional de Energía.

los términos y las actuaciones ante esta instancia se encontraban suspendidos por medio de resolución⁷³ aunado al toque de queda y a las medidas de cuarentena total que imposibilitaban cualquier tipo de gestión de manera física.

Cabe señalar que esta medida de suspensión temporal de actuaciones y términos ante la Dirección General de Trabajo, fue prorrogada a través de otras resoluciones, a las cuales haremos mención más adelante cuando abordemos el tema de la administración de la justicia en tiempo de Covid-19.

En virtud de lo antes expuesto, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral se vio en la necesidad de regular de forma especial⁷⁴ lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 199 del Código de Trabajo, el cual hace referencia a la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito, partiendo de las medidas de restricción a la movilidad existentes y a la suspensión de actuaciones y términos. Es por ello, que se reconoce, para efectos de la aplicación de esta norma, como caso fortuito o fuerza mayor, según sea el caso, la existencia de la pandemia del Covid-19 y la consecuente declaración del Estado de Emergencia Nacional.

En este sentido, se crea un procedimiento especial donde se considerarán suspendidos para todos los efectos laborales, todos los contratos de los trabajadores de las empresas cuyas operaciones hayan sido cerradas, sin embargo, se condiciona esto a que la empresa debe solicitar por escrito la notificación de suspensión, para lo cual, se crean distintos correos electrónicos donde se enviarían este tipo de solicitud. Dentro de los aspectos más destacables de esta norma se encuentra la aplicación directa de la figura jurídica del silencio administrativo positivo, los que surtirán efecto posterior a los tres (3)

⁷³ Resolución No.DM-135-2020 del 13 de marzo de 2020.

⁷⁴ Decreto Ejecutivo No.81 del 20 de marzo de 2020.

días hábiles siguientes a la solicitud y la obligación del empleador de pagar salarios hasta tanto no formalice por escrito la notificación de suspensión a través de los canales creados para tal fin.

Esta medida comprendía el término de 30 días calendarios y fue prorrogada, por el Decreto Ejecutivo No.95 del 21 de abril de 2020, el cual reguló las prórrogas de las solicitudes bajo dos parámetros de distinción, el primero, referente a las empresas cuyo cierre fue ordenado por alguna norma, en cuyo caso la prórroga sería de forma automática y, el segundo, para aquellas empresas que se acogieron a la solicitud de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo sin haberseles ordenado el cierre temporal, pero que se vieron afectadas en su actividad por el cierre de otras empresas, en cuyo caso la prórroga debía solicitarse en un término no menor de cinco días hábiles antes de la fecha de terminación de la suspensión original. Esta medida fue extendida por igual término y condiciones mediante el Decreto Ejecutivo No.97 del 29 de mayo de 2020.

Cabe señalar que el Decreto Ejecutivo No.95 del 21 de abril de 2020, reguló de forma especial el tema de los vales o bonos de alimentación señalando que estos no se considerarían salario ni ingreso en especie, permitiendo a las empresa otorgarlos hasta por un máximo del cinco por ciento (5%) de su renta anual para el periodo fiscal 2019, medida que a nuestro criterio incentivó a las empresas a colaborar con sus trabajadores frente a la crisis causada por el Covid-19, permitiendo así que los trabajadores tuviesen otro tipo de ingresos sin afectar a las empresas en cuanto a los pasivos laborales se refiere.

Un aspecto destacable por parte del Gobierno Nacional fue la implementación del “Plan Panamá Solidario”⁷⁵, dentro del cual se

⁷⁵ Decreto Ejecutivo No.400 del 27 de marzo de 2020.

incluye a los trabajadores cuyos contratos fueron suspendidos temporalmente, siempre que la empresa haya cumplido con su notificación ante la autoridad correspondiente. Este programa consistía en un apoyo a través de bolsas de comida, bonos solidarios y vales digitales.

4) REAPERTURA GRADUAL DE LAS EMPRESAS

En la actualidad, se discute ampliamente la reapertura de los sectores comerciales que se vieron afectados por la orden de cierre temporal por parte del Ministerio de Salud, quien anunció que estas actividades se reactivarán a través de seis bloques, agrupando así distintos sectores de la economía y, escalonando la reincorporación de los trabajadores y las empresas a lo que algunos llaman “la nueva normalidad”⁷⁶ o “ruta hacia la nueva normalidad”, donde además se refuerzan medidas sanitarias y se aplican nuevos controles a través de protocolos de salud e higiene que deben adecuar las empresas, a los cuales haremos referencia más adelante.

En este sentido, a la fecha de la presente publicación, han reactivado operaciones las actividades comerciales del Bloque 1⁷⁷ y del Bloque 2⁷⁸, como a su vez las ferreterías⁷⁹ y la industria pesquera y pesca artesanal⁸⁰, quienes pueden operar de forma gradual y bajo ciertas condiciones. Algunas de las limitaciones corresponden a la cantidad de horas y días a la semana que pueden laborar, la cantidad de trabajadores que pueden prestar servicios y la forma en la que se presta el servicio, condicionándolo en algunos casos a ventas electrónicas o servicio a domicilio. De igual forma, con la apertura del Bloque 2, se limitan las operaciones al 25% de capacidad con base a

⁷⁶ Ministerio de Salud, 10 de mayo de 2020, Comunicado No.76 “MINSA, valida lineamientos para reapertura de empresas”, https://www.yomeinformopma.org/info_detail/76

⁷⁷ Resolución No.423 de 13 de mayo de 2020.

⁷⁸ Resolución No.453 de 29 de mayo de 2020.

⁷⁹ Resolución No.399 de 05 de mayo de 2020.

⁸⁰ Resolución No.406 de 11 de mayo de 2020.

un distanciamiento de dos (2) metros entre personas; y sujeto al resto de las medidas de prevención, como lo son el lavado de manos frecuente, usos de mascarillas, toma de temperatura, creación del comité especial de salud e higiene y señalizaciones de carácter informativo.

Bajo el escenario antes expuesto, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, crea un procedimiento especial a través del Decreto Ejecutivo No.96 del 15 de mayo de 2020, mediante el cual se ordena reactivar los contratos de aquellos trabajadores que se encontrasen suspendidos, permitiendo a las empresas que, a través de una página web, se indiquen los trabajadores que se reincorporan o reintegran a su puesto de trabajo.

Quedará observar el avance de la enfermedad y los lineamientos que así disponga el Ministerio de Salud para considerar y definir la reapertura del resto de los bloques de actividades comerciales que aún se encuentran cerrados, entendiéndose que, se hace necesario proteger la vida humana, pero a su vez, también es necesario proteger la economía del país, garantizando la sostenibilidad de las empresas como mecanismo para preservar puestos de trabajo.

B. NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Al inicio de la pandemia y, frente a la orden del Ministerio de Salud de extremar las medidas sanitarias con el objeto de mitigar y reducir el avance de la enfermedad, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral establece un paquete de medidas de carácter laboral para evitar el contagio del Covid-19 dentro de las empresas del país, lo cual se ve regulado en el Decreto Ejecutivo No.78 del 16 de marzo de 2020 que, dentro de muchos aspectos, dispuso las siguientes medidas:

- 1) Los trabajadores con sesenta años o más, al igual que aquellos que padezcan de enfermedades crónicas y mujeres embarazadas, se acogieran a vacaciones vencidas o adelantadas;
- 2) La obligación por parte de los trabajadores de notificar a las autoridades sanitarias y a su empleador sobre su procedencia en caso de haber viajado a lugares o países declarados como áreas de riesgo;
- 3) Cuarentena para los trabajadores diagnosticados con Covid-19, a quienes se les expedirán certificaciones para tramitar su incapacidad ante la Caja de Seguro Social;
- 4) La aplicación de protocolos y conformación del Comité Especial de Salud e Higiene para la Prevención y Atención del Covid-19 que debe operar en todas las empresas, conforme a los lineamientos aprobados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el sector empleador y de los trabajadores;
- 5) La posibilidad de movilidad laboral, sobre todo, para los trabajadores que atiendan al público;
- 6) Informar a los trabajadores las opciones para laborar en las modalidades de teletrabajo⁸¹ o trabajo a disponibilidad⁸².

Es importante señalar que previa a la declaración de la pandemia causada por el Covid-19, el Estado, por conducto de la Asamblea Nacional, aprobó la Ley 76 de 2020 que regula el teletrabajo, por lo tanto, ya se contaba con un marco de referencia legal antes de la crisis, el cual establece formas de teletrabajo, parcial o completo, como a su vez define algunos lineamientos básicos en cuanto a la cobertura de la seguridad social y las obligaciones entre las partes. Esta normativa aun requiere de una reglamentación que precise algunos aspectos generales de la norma.

C. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN TIEMPOS DE COVID-19

⁸¹ Ley No.126 de 18 de febrero de 2020.

⁸² Artículo 9 del Decreto Ejecutivo No.78 del 16 de marzo de 2020, lo define como “la modalidad laboral por medio de la cual el trabajador, sin permanecer en su lugar de trabajo, estará a disposición del empleador. Esta modalidad se realizará durante la jornada regular de trabajo y, por lo tanto, estará sujeta a salario y a todos los derechos derivados de la relación de trabajo.”

A nivel de administración de justicia, en materia laboral, nuestro país cuenta con un sistema mixto de procedimientos, para lo cual debemos señalar las especialidades con las que cuenta nuestro sistema panameño distinguiendo los asuntos y conflictos laborales que se ventilan ante la autoridad administrativa y aquellas reclamaciones presentadas por los trabajadores, ante los Tribunales Laborales correspondientes:

- a) En materia administrativa como jurisdicción especial, se ventilan los trámites ante la Dirección General de Trabajo y las Direcciones Regionales, como a su vez, las Juntas de Conciliación y Decisión quienes actúan como Tribunales Laborales;
- b) En materia judicial se desenvuelven los Juzgados Seccionales de Trabajo, los Tribunales Superiores de Trabajo y la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia que es competente para conocer los recursos extraordinarios de Casación Laboral. El desarrollo de las labores de esta jurisdicción se ha visto afectada en cuanto a su funcionamiento a razón del Acuerdo No.146 del 13 de marzo de 2020⁸³ de la Corte Suprema de Justicia que ordenó la suspensión de términos judiciales a nivel nacional. Independientemente de lo anterior, se han dictado medidas puntuales de cierre y suspensión de términos judiciales como, reprogramación de audiencias a nivel de las Juntas de Conciliación y Decisión Laboral, por medio de la Resolución No.DM-134-2020 del 13 de marzo de 2020⁸⁴; como a su vez sucede ante la Dirección General de Trabajo y Direcciones Regionales, a través de Resolución No.DM-135-2020 del 13 de marzo de 2020⁸⁵.

⁸³ Este acuerdo suspende inicialmente los términos judiciales por dos (2) semanas y, a su vez, es prorrogado sucesivamente por el Acuerdo No.147 del 16 de marzo de 2020; Acuerdo No.158 del 19 de marzo de 2020; Acuerdo No.159 del 06 de abril de 2020; Acuerdo No.161 del 30 de abril de 2020; Acuerdo No.163 del 05 de mayo de 2020; Acuerdo No.168 del 14 de mayo de 2020.

⁸⁴ Medida que inicialmente suspende los términos desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 30 de marzo de 2020; y que consecuentemente fue extendida a través de Resolución No.DM-148-2020 del 30 de marzo de 2020; Resolución No.DM-152-2020 del 30 de abril de 2020; Resolución No.DM-157-2020 del 29 de mayo de 2020.

⁸⁵ Medida que inicialmente suspende los términos desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 30 de marzo de 2020; y es prorrogada a través de Resolución No.DM-147-2020 del 30 de marzo de 2020; Resolución No.DM-151-2020 del 30 de abril de 2020; Resolución No.DM-156-2020 del 29 de mayo de 2020.

Progresivamente, se ha anunciado la habilitación de trámites y términos judiciales ante la Dirección General de Trabajo y sus Regionales a partir del 15 de junio de 2020, señalado además que las audiencias iniciarán a partir del 01 de julio de 2020. En igual condición, se encuentran las Juntas de Conciliación y Decisión Laboral.

Todo ello conllevará grandes retos frente a una administración de justicia que ha sido suspendida por los últimos tres (3) meses y que deberá resolver todas las diferencias que hayan surgido a raíz de las distintas normas especiales y las terminaciones laborales o violaciones de derechos que se hayan dado durante este periodo.

D. SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En esta sección queremos resaltar los distintos lineamientos y protocolos que se han adoptado por parte del Estado, por conducto del Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, para preservar la higiene y salud de las personas en el ámbito de las empresas frente al Covid-19, para lo cual destaco en orden cronológico las siguientes normas o disposiciones:

- a) Resolución No.DM-137-2020 del 16 de marzo de 2020, emitida por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la cual contiene información general sobre el Covid-19; lo relativo a la creación y responsabilidades del Comité Especial de Salud e Higiene para la Prevención y Atención del Covid-19; medidas generales aplicables a todas las empresas y medidas específicas por sector económico.
- b) Resolución No.405 del 11 de mayo de 2020, emitida por el Ministerio de Salud, que adopta los lineamientos para el retorno a la normalidad de las empresas post Covid-19 en Panamá.
- c) Resolución No.DM-154-2020 del 20 de mayo de 2020⁸⁶, emitida por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la cual establece el formulario

⁸⁶ Modificada parcialmente por la Resolución No.DM-155-2020 del 25 de mayo de 2020, emitida por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

de requisitos básicos para el cumplimiento de los lineamientos para el retorno a la normalidad post Covid-19 y dicta lo relativo a la validación de protocolos y guías para el retorno al trabajo.

- d) Decreto Ejecutivo No.466 de 05 de junio de 2020⁸⁷, emitida por el Ministerio de la Presidencia, el cual adopta el protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral para la prevención ante el Covid-19 en el Sector Público.

El combatir el avance del Covid-19 es una tarea que involucra a todos los actores sociales, y no solamente a las entidades gubernamentales, sea cual sea la región a la que nos refiramos. El éxito dependerá de las actitudes, responsabilidad y disciplina que adoptemos como población en cuanto a los lineamientos planteados por las autoridades sanitarias.

E. CONTEXTO DE LOS MIGRANTES

Consideramos oportuno dedicar un espacio dentro de este artículo al tema de los migrantes y su condición migratoria y laboral dentro la crisis causada por el Covid-19, en la cual cientos de extranjeros quedaron varados en Panamá, sin la posibilidad de salir del país frente al cierre de fronteras y de los aeropuertos locales e internacionales. Al igual que miles de extranjeros que residen en Panamá, de forma temporal o permanente, vieron suspendidos sus trámites o renovaciones, frente al cierre de las instituciones públicas y las medidas de restricción a la movilidad.

En este sentido, haremos una breve referencia a las medidas adoptadas por la República de Panamá tanto a nivel del Servicio Nacional de Migración como del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, sin dejar de un lado, otras medidas

⁸⁷ Esta norma aplica exclusivamente al sector público y establece un retorno gradual, conforme lo determine el Ministerio de Salud, con un máximo de treinta por ciento (30%) de servidores públicos que integran el personal de la respectiva entidad.

que se dan con relación a la Dirección General de Aeronáutica Civil y el Ministerio de Salud, respecto a la suspensión de vuelos internacionales y vuelos humanitarios.

Medidas adoptadas por el Estado:

- a) Suspensión de todos los vuelos internacionales⁸⁸, actualmente vigente hasta el 22 de junio de 2020;
- b) Se habilitan vuelos humanitarios⁸⁹ para el retorno al territorio nacional de panameños y extranjeros residentes; la salida de extranjeros que desean retornar voluntariamente a su país de origen; y la entrada y salida de productos y equipos médicos - hospitalarios;
- c) Se extiende la vigencia de los permisos de residencia y se mantiene el cierre de oficinas⁹⁰, hasta el 07 de junio de 2020;
- d) Se prorroga la vigencia de los permisos de trabajo vencidos y se mantiene el cierre de oficinas⁹¹, hasta el 15 de junio de 2020.

4. DIALOGO SOCIAL TRIPARTITO FRENTE A LA CRISIS CAUSADA POR EL COVID-19

El Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, convocó a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del país a una mesa tripartita de diálogo por la economía y el desarrollo laboral a través de la Resolución No.DM-150-2020 del 27 de abril de 2020, para que a partir del 01 de mayo de 2020, en el marco del Día Internacional del Trabajador y por el término de dos meses, acuerden lineamientos para ejecutar acciones de carácter laboral en los siguientes seis meses como mínimo, y a su vez efectuasen recomendaciones a

⁸⁸ Decreto Ejecutivo No.244 del 19 de marzo de 2020, medida que fue extendida por la Resolución No.053-DG-DJ-AAC del 14 de abril de 2020 y la Resolución No.068-DG-DJ-AAC del 14 de mayo de 2020.

⁸⁹ Decreto Ejecutivo No.605 del 30 de abril de 2020.

⁹⁰ Resolución No.5371 del 13 de marzo de 2020. Esta medida ha sido prorrogada a través de Resolución No.5893 del 16 de marzo de 2020, Resolución No.6518 del 01 de abril de 2020, Resolución No.7051 del 29 de abril de 2020, Resolución No.7358 del 15 de mayo de 2020 y Resolución No.8189 del 29 de mayo de 2020.

⁹¹ Resolución No.DM-149-2020 del 30 de marzo de 2020, medida que es prorrogada a su vez por las Resolución No.6518 del 01 de abril de 2020, Resolución No.DM-153 del 30 de abril de 2020 y la Resolución No.DM-158 del 29 de mayo de 2020.

las autoridades en el mismo sentido. El objetivo era lograr medidas consensuadas que permitiesen recuperar gradualmente las condiciones laborales existentes antes de la pandemia causada por el Covid-19.

Esta mesa del diálogo social está moderada por la Universidad Especializada de las Américas, la cual brinda apoyo técnico y logístico en su funcionamiento, en ella también participan en calidad de observadores representantes de la OIT, así como otras organizaciones no gubernamentales. La composición de los sectores en esta mesa, se dio de forma paritaria, convocando a ocho representantes por cada sector, la elección se dio por parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Por parte del sector empleador, se convocó al Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá (CCIAP), Sindicato de Industriales de Panamá (SIP), Cámara de Turismo de Panamá (CAMTUR), Unión Nacional de Pequeñas y Medianas Empresas (UNPYME), Asociación de Restaurantes, Bares y Discotecas (ARBYD), Asociación Panameña de Centros Comerciales (APACECOM), Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa (APEDE). Por parte del sector de los trabajadores, se convocó a la Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP), Central General de Trabajadores de Panamá (CGTP), Convergencia Sindical (CS), Central Obrera Casa Sindical (COCS), Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI), Central de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), Confederación Unificada de Trabajadores de Panamá (CUTP).

Como primer punto de esta mesa, las partes acordaron las reglas del diálogo a través de un reglamento, el cual establece cuatro (4) ejes temáticos de acción y un orden sobre el cual se discutirán las propuestas de acuerdo a los siguientes temas: 1) contenido netamente laboral; 2) contenido de tipo laboral-económico; 3) aquellas que contienen temas relacionados a los aspectos laborales; 4) las relacionadas a temas socio-laborales, con el objetivo de robustecer las propuestas presentadas por las partes. Ello conlleva a la creación de tres comisiones en las cuales se abordarían cada uno de estos aspectos. A la fecha, se han presentado distintas propuestas por

parte de cada uno de los sectores; sin embargo, no se ha acordado aun aspectos en común, recordando que, la nota característica en la toma de decisiones en esta mesa es el consenso de todas las partes y no por votación.

5. RETOS FRENTE A LA CRISIS CAUSADA POR EL COVID-19

Quizás, la mayor interrogante que existe frente a esta pandemia causada por el Covid-19, ante al retorno gradual de las actividades comerciales y, a la flexibilización o relajamiento de las medidas de cuarentena consiste en entender si Panamá está preparado administrativa y políticamente para afrontar los nuevos retos impuestos por esta pandemia, entendiendo que, existían condiciones previas en las que el gobierno buscaba la reactivación de la economía a través de financiamiento externo, para así honrar compromisos adquiridos por el Estado y dinamizar la economía a través de la inyección de capital; todo ello sin soslayar que la última tasa oficial de desempleo al mes de agosto del 2019, se ubicó en el 7.1% según los datos emitidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), entidad adscrita a la Contraloría General de la República.

Frente a ello, el Gobierno Nacional debía trabajar de la mano con los distintos actores sociales, tanto del sector empleador, como de los trabajadores, para establecer fórmulas que permitieran avanzar ante las necesidades conocidas; escenario que se hace más impactante al surgir la situación provocada por el Covid-19. Lo anterior nos enfrenta a una tarea compleja y difícil, ante la necesidad de reconstruir nuestro sector productivo y sanitario. A nuestro juicio, esto constituye un reto, puesto que el actual “el Estado de Emergencia sanitario generado por Covid-19 podrían hacer que la tasa de desempleo en Panamá se duplique y alcance el 14% o hasta un 20% en el caso más crítico de los escenarios, como así lo manifestó la titular del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel), Doris Zapata”⁹².

⁹² Publicado por el diario de circulación nacional, La Estrella de Panamá, bajo el titular “Tasa de desempleo en Panamá podría aumentar de 14 a 20% por COVID-19”, escrito por Mileika Lasso, 27 de abril de 2020. <https://www.laestrella.com.pa/economia/200426/200427-tasa-desempleo-panama-aumentar-14-20-covid-19>

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha referido al posible aumento del desempleo mundial, indicando que, “El posible aumento del desempleo mundial en 2020 dependerá sustancialmente de la rapidez con que la economía se recupere en el segundo semestre del año y de la eficacia de las medidas políticas para impulsar la demanda de mano de obra”.⁹³

En este sentido, a manera de conclusión, sostenemos que algunos de los principales retos que deberá afrontar el Estado, son los relativos a:

- 1) Garantizar la sostenibilidad de las empresas como medida de preservación de los puestos de trabajo;
- 2) Generar nuevas plazas de trabajo;
- 3) Impulsar la reactivación productiva con un plan masivo de inversión pública y privada;
- 4) Estímulos financieros a las empresas, especialmente a las micro, pequeñas y medianas empresas y al sector agropecuario a fin de garantizar la seguridad alimenticia;
- 5) Establecer lineamientos claros y precisos para el retorno seguro al empleo, ajustado a cada sector de la economía;
- 6) La implementación de las nuevas tecnologías en la gestión pública;
- 7) Reforzar y extender la cobertura del Plan Panamá Solidario mientras dure la declaratoria de Estado de Emergencia;
- 8) Abordar los temas de seguridad social relativos a los fondos de pensiones;
- 9) Ajustar el presupuesto del Estado frente a la posibilidad de una baja recaudación de impuestos.

⁹³ Observatorio de la OIT: El Covid-19 y el mundo del trabajo, segunda edición, estimaciones actualizadas y análisis al 07 de abril de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf

7. Efectos del COVID-19 en las Relaciones Laborales de América Latina. Perú

Marco Mejía Acosta⁹⁴

Sumario

- 1.- Introducción
- 2.- Comportamiento del coronavirus en cifras
3. Resumen de las normas laborales y de seguridad social emitidas frente a la Covid-19
 - 3.1.-Teletrabajo y trabajo remoto: Antecedente y leyes de emergencia
 - 3.2- Suspensión perfecta de labores: Antecedente y leyes de emergencia
 - 3.3.- La regulación sociolaboral para la población vulnerable
 - 3.4.- Disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo
- 4.- Medidas de prevención y control en el centro de trabajo
- 5.- La reactivación de actividades económicas
- 6.- Acciones en materia de inspección de trabajo
 - 6.1.- Infracciones laborales y conciliación administrativa
 - 6.2.- Protocolos referidos a normas sociolaborales
 - 6.3.- Medidas cautelares y otras facultades administrativas
- 7.- Resolución de conflictos sociolaborales y la Administración de Justicia

1.- Introducción

Un lejano recuerdo tenemos del 6 de marzo de 2020 cuando se reportó el primer caso de un ciudadano infectado por el nuevo coronavirus en la República del Perú. Durante este tiempo se han dictado medidas gubernamentales y disposiciones legales sin precedentes frente a la COVID-19, aunque posiblemente insuficientes para controlar una enfermedad que ha cambiado nuestra realidad por una todavía incierta.

⁹⁴ Máster en Derecho por la Universidad de Castilla La Mancha, España. Investigador en Tributación Internacional en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Especialización en Tributación Laboral. Profesor en la Universidad ESAN. Editor en publicaciones, Análisis Laboral, miembro de The International Association of Labour Law Journals (IALLJ) www.labourlawjournals.com/journals/analisis-laboral/. Integrante de ILERA Perú, Asociación Internacional de Relaciones Laborales. Asociado del Instituto Peruano de Derecho Tributario (IPDT).

La enfermedad ha sido calificada como una pandemia y llega al Perú en momentos de una postcrisis institucional -todavía no superada- de los poderes del Estado, la misma que deriva de graves actos de corrupción en Latinoamérica.

El presidente constitucional es el Ing. Martín Vizcarra, quien asumió en su calidad de vicepresidente al dejar el cargo del Econ. Pedro Pablo Kuczynski por cuestionamientos de corrupción del pasado. Varios ex Presidentes de la República del Perú están siendo investigados por corrupción y lavado de activos.

Martín Vizcarra disolvió el Congreso de la República a fines de setiembre de 2019. En enero de 2020 se realizaron elecciones de nuevos parlamentarios transitorios y la instalación del Congreso Extraordinario se realizó el 16 de marzo de 2020.

El precario sistema de salud, la crisis de partidos políticos y especialmente la informalidad económica y laboral han sido factores centrales de la realidad peruana que la COVID-19 ha usado como plataforma para desatar nuevas problemáticas sanitarias, sociales y jurídicas en todo el territorio nacional.

La presente contribución abarca una apretada síntesis de las principales normas legales sociolaborales dictadas para frenar los efectos negativos de la Covid-19 en el Perú. Mi gratitud a dos valiosos investigadores con quienes editamos la revista Análisis Laboral de Perú, la Srta. Mariella Menéndez Quispe⁹⁵ y el Sr. Jesús Miguel Chanamé Arriola⁹⁶, y en este trabajo se hicieron cargo de resumir y analizar, con especial atención, los aspectos de las medidas de seguridad y salud en el trabajo y la suspensión perfecta de laborales, respectivamente.

2.- Comportamiento del coronavirus en cifras

El Perú tiene un 70% de empleo informal y la tasa de informalidad laboral (en el sector asalariado) bordea el 50% de la PEA.

Se estima que el impacto laboral de la Covid-19 afectará a más de 5 millones de personas. En cifras oficiales, a la fecha, más de 500 mil han perdido el empleo formal.

⁹⁵ Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), candidata a Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la misma casa de estudios. Miembro del Taller de Investigación de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social José Matías Manzanilla.

⁹⁶ Egresado de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Director Ejecutivo del Grupo de Estudio de la Organización Social y el Empleo - GEOSE.

El Ministerio de Salud de Perú y su Instituto Nacional de Salud (INS) divulgan diariamente un reporte oficial de las cifras sobre la evolución de la Covid-19.

Al cierre del 15 de junio de 2020 se han procesado muestras para 1'396,605 personas por Covid-19, obteniéndose, hasta las 00:00h, 237,156 resultados positivos y 1'159,449 negativos.

A la fecha, se tienen 10,177 pacientes hospitalizados con Covid-19, de los cuales, 1,112 se encuentran en UCI con ventilación mecánica.

Del total de casos positivos, 125,205 personas cumplieron su período de aislamiento domiciliario o fueron dados de alta de un establecimiento de salud.

Lima sigue siendo la región con el mayor número de infectados por Covid-19 a la fecha con 136 464.

La Covid-19 ha producido, hasta el momento, la penosa muerte de 7,056 personas en el país.

3. Resumen de las normas laborales y de seguridad social emitidas frente a la Covid-19

Con el fin de preservar la relación laboral y salvaguardar la estabilidad económica de las empresas, el Gobierno peruano promulgó normas de emergencia de aplicación inmediata a las relaciones laborales, el periodo que abarca entre marzo y junio de 2020.

El conjunto de disposiciones sociolaborales están encuadradas en los periodos de emergencia: Emergencia Sanitaria y Emergencia Nacional.

El 4 de junio de 2020 se publicó el Decreto Supremo N° 20-2020-SA, mediante el cual se prorroga la Emergencia Sanitaria Nacional (ESN) por 90 días calendarios contados desde el 10 de junio de 2020, siendo el 10 de junio como el día 1, el plazo de 90 días calendarios se cumpliría el lunes 7 de setiembre de 2020.

La ESN es diferente al Estado de Emergencia Nacional que establece la inmovilización social obligatoria (cuarentena), la cual fue prorrogada hasta el 30 de junio de 2020 mediante el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM.

La legislación, en general, se ha enmarcado en dichos periodos de emergencia.

3.1.- Teletrabajo y trabajo remoto: Antecedente y leyes de emergencia

En mayo de 2013 se promulgó la Ley N° 30036 con el objeto regular el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la

utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

El artículo 2° de la citada Ley establece que el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

En noviembre de 2015 se dictan las disposiciones reglamentarias con el D. S. N° 017-2015-TR, completando el régimen legal de esta modalidad de relación laboral.

Este régimen peruano de teletrabajo fue utilizado muy poco por razones que ahora no corresponde detallar. Sin duda, por lo mismo, ha sido impracticable frente al problema laboral de la Covid-19.

Dada esta circunstancia, el Poder Ejecutivo crea la figura del “trabajo remoto”, mediante Decreto de Urgencia N° 26-2020.

El artículo 16° de dicha norma señala que el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Se faculta a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

El trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.

Son obligaciones del empleador:

- No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador.
- Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto.
- Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

Son obligaciones del trabajador:

- Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios.
- Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.
- Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador.

El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

Los trabajadores que no pueden ingresar al país por las disposiciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el marco del COVID-19, pueden realizar el trabajo remoto desde el lugar en el que se encuentren.

El Ministerio de Trabajo aprobó la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”, con el objetivo de proporcionar información relevante para que los empleadores y

trabajadores del sector privado puedan aplicar las disposiciones relativas al trabajo remoto.

Entre las principales disposiciones se encuentra; i) identificar los riesgos más frecuentes en el empleo de la modalidad de trabajo remoto; ii) indicar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicar los riesgos adicionales identificados o los accidentes de trabajo que ocurran a fin de adoptar las medidas pertinentes; iii) brindar capacitación previa en caso se implementen sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos distintos a los utilizados anteriormente por el trabajador.

Según fuentes informativas del Ministerio de Trabajo, mientras el teletrabajo puede realizarse desde cualquier lugar distinto del centro de trabajo (coworking o cabina de internet, inclusive) y se desarrolla necesariamente a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, el trabajo remoto es aquel que se realiza en el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario del trabajador y puede emplear tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) o cualquier otro medio que resulte necesario para la prestación de servicios.

Ciertamente, para la implementación del teletrabajo se requiere la aceptación de ambas partes (trabajador y empleador), mientras que el trabajo remoto aplica por decisión unilateral del empleador durante la Emergencia Sanitaria.

3.2.- Suspensión perfecta de labores: Antecedente y leyes de emergencia

La llamada “suspensión perfecta de labores” es una institución jurídica regulada décadas atrás en la legislación peruana, mediante el artículo 15° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

A su tenor, señala lo siguiente: *“Artículo 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores”.*

Este artículo comprende el efecto de la “suspensión” laboral, limitándolo a consideraciones concretas que se leen en conjunto con la normativa peruana.

Asimismo, la norma responsabiliza a la Autoridad Administrativa de Trabajo que verifique la existencia y procedencia de la causa invocada; asimismo, en caso no

proceda la habilitación de la suspensión, se ordenará la reanudación de labores con cargo al pago correspondiente del tiempo que el trabajador estuvo suspendido.

El artículo mencionado estuvo previsto para casos específicos, considerando una imposibilidad de mantener la relación laboral. Sin embargo, no consideraba una emergencia sanitaria.

La regulación citada generaba muchas interpretaciones y resultaba ajena a la pandemia de la Covid-19.

Ante ello, el Poder Ejecutivo decidió legislar específicamente la situación de la suspensión laboral en el marco de la emergencia sanitaria. El Decreto de Urgencia N° 29-2020, publicado el 20 de marzo, estableció la “suspensión de labores”, pero con el pago de la remuneración. Así, el artículo 26° en el inciso 26.2, declaró: “... *los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles...*”.

Como vemos, esta norma entendía que los trabajadores que no podrían realizar sus actividades regularmente, incluso mediante trabajo remoto, recibirían la remuneración.

Más adelante, el 14 de abril de 2020, se publicó el Decreto de Urgencia N° 38-2020, que habilitó la suspensión “perfecta” de labores; sin embargo, su aprobación estaría supeditada a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Con dicha norma, el Estado peruano incluyó un formato para que los empleadores realicen la solicitud, incluyendo lo siguiente:

“3.2 Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada [...]. Dicha comunicación está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación [...].”

Como podemos apreciar, la norma habilita la licencia de labores sin el pago de la remuneración; un mes después, establece un procedimiento célere para su aplicación, considerando la necesidad del empleador. Añade que sola la comunicación por medio de una declaración jurada permite la suspensión perfecta de

labores. Dicha regulación, supone la verificación de los requisitos establecidos en un plazo de 30 días, con efectos de silencio administrativo positivo.

Bajo este nuevo supuesto, el empleador contó con dos normas de aplicación en dos periodos de tiempos diferentes; esto es, entre el 20 de marzo al 14 de abril de 2020, la suspensión con goce de remuneraciones; y luego, desde el 15 de abril, la aplicación de la suspensión perfecta de labores con cargo al silencio positivo.

Las disposiciones reglamentarias se han dado con el Decreto Supremo N° 11-2020-TR que regula la medida de suspensión perfecta, y establece las medidas específicas respecto a la preservación del empleo y las medidas alternativas previas. En concreto, sobre los supuestos de la aplicación de la suspensión, se consideró que, si el trabajo podía ser realizado mediante el trabajo remoto, no correspondería la suspensión.

Se describe el supuesto del Decreto de Urgencia N° 38-2020 con respecto a la “imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber”, en ese sentido, proscribiremos dos situaciones:

- Situación en la que la naturaleza propia del trabajo no permita que se aplique el trabajo remoto, es decir, que se requiera indispensablemente la presencia de la persona.
- Situación en la que no es posible aplicar la licencia con goce compensable por las actividades, pues no resulta razonable la compensación del tiempo dejado de laborar, para hacer más claro los supuestos.

Además, se consideró como un supuesto para la utilización de la suspensión perfecta, el “nivel de afectación económica”. Esto es, cuando exista una imposibilidad económica sobre la posibilidad de otorgar una suspensión con goce o efectuar las labores de forma remota. Estos supuestos resultan de un cálculo de las remuneraciones y ventas promedias de la empresa, entre otros promedios.

En este contexto, la norma concluye con la siguiente disposición sobre la suspensión perfecta sin goce de haber:

“5.1 Agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del presente decreto supremo, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

5.2 La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores”.

Como podemos apreciar, la norma consideró añadir una condición necesaria para permitir la suspensión: la imposibilidad de implementar las medidas alternativas. Algunas establecidas en el cuerpo del decreto de urgencia son las siguientes:

- Otorgar el periodo vacacional obtenido y aún pendiente de ser empleado;
- Adelantar el descanso vacacional que se genere a futuro; y,
- Realizar la reducción de la remuneración proporcionalmente.

Finalmente dicha norma permite la autorización mediante el silencio positivo, institución que supone que ante la falta de respuesta del ente administrativo, el administrado podrá entender que se aprobó su solicitud.

Las últimas cifras anunciadas por el Poder Ejecutivo indican que hasta el 5 de junio, alrededor de 28,000 empresas han presentado solicitudes para acogerse a la suspensión perfecta de labores. Las primeras resoluciones del Ministerio de Trabajo en respuesta, han sido negativas, rechazando dichas solicitudes.

3.3.- La regulación sociolaboral para la población vulnerable

La protección del adulto mayor frente a la Covid-19 ha sido una prioridad en todo el mundo.

El Decreto Legislativo N° 1474 fortalece los mecanismos y acciones de prevención, atención y protección de la persona adulta mayor durante la emergencia sanitaria.

Esta norma dispuso en el artículo 10° las medidas en materia laboral, considerando las relaciones de trabajo en el sector público y privado. En el primer escenario, se prefiere la continuidad del vínculo laboral de la persona adulta mayor; en ese sentido, se estableció que la persona pueda realizar sus labores mediante el trabajo remoto. Solo en el caso de la imposibilidad de realizar las labores de forma remota, se otorgará una licencia con goce de haber, presuponiendo la compensación posteriormente del estado de emergencia.

Adicionalmente, el Decreto Legislativo bajo análisis, incluye las facilidades para que los trabajadores que tienen a su cargo adultos mayores dependientes o

diagnosticadas con COVID-19. Dichas facilidades serán la posibilidad de realizar trabajo remoto o con licencia con goce de haber con cargo a compensación. Por su parte, en el caso del sector privado, dicha situación del trabajador a cargo, se rige por lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo.

Mediante el Decreto Legislativo N° 1499 se consideró regular acerca de medidas que dispongan facilidades en el marco de una relación laboral para la atención de familiares con diagnóstico de COVID-19 o que se encuentran en el grupo de riesgo ante la posibilidad de contagio. A continuación las enunciamos:

- Licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior. Se debe coordinar el modo de realizar dicha compensación.
- Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior. Se debe coordinar el modo de realizar la compensación.
- Reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos o trabajo remoto.
- Permisos temporales durante la jornada de trabajo, sujetos a compensación posterior de horas.

Adicionalmente a los supuestos anteriores, la norma permite cualquier otra facilidad laboral que resulte pertinente, atendiendo a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y considerando los enfoques de género, interculturalidad, interseccionalidad y derechos humanos.

En el supuesto de que no exista acuerdo en alguna de las facilidades, el trabajador decide sobre las opciones propuestas por el empleador.

Cabe resaltar que para acceder a las facilidades descritas, el trabajador debe ser el responsable único a cargo del cuidado y sostén del familiar directo que cuenta con diagnóstico de COVID-19 o que es parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19.

Finalmente, debemos precisar que se estableció que las personas en grupos de riesgo que deseen concurrir a trabajar, pueden suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria, conforme a las disposiciones que emita el MTPE, en coordinación con el Ministerio de Salud.

Dicha declaración jurada a la que se hace referencia fue aprobada mediante la Resolución Ministerial 99-2020-TR, que señaló que previamente a la presentación de la “Declaración Jurada”, el trabajador solicita a su empleador, por medios físicos,

digitales o virtuales, la emisión del certificado de aptitud validado por el/la médico responsable de la vigilancia de la salud o quien haga sus veces en el centro de trabajo, quien bajo criterio médico autoriza la realización de labores presenciales en caso así lo considere. Luego, el empleador mantiene la plena responsabilidad por la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y por el cabal cumplimiento de sus obligaciones en el marco de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento y demás disposiciones legales emitidas para la vigilancia, prevención y control de la Covid-19.

El Gobierno peruano promulgó el Decreto Legislativo N° 1468 el 23 de abril de 2020, con el fin de establecer disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad. Dicha norma incluye 11 medidas prioritarias para la prevención y protección de las personas, las cuales expresan, de forma resumida, lo siguiente:

- El acceso prioritario de las personas con discapacidad a suministros humanitarios o cualquier otro recurso brindado por el Estado. Asimismo, la entrega domiciliaria se realiza de acuerdo al presupuesto de cada entidad y debe priorizar la entrega a las personas con discapacidad que tengan dificultades para su desplazamiento.
- Las comunicaciones que emitan las autoridades deben proveerse en formatos y medios accesibles para las personas con discapacidad, los cuales incluyen la lengua de señas peruana, subtítulo, el sistema braille, audio descripciones, los macrotipos, la visualización de textos, los dispositivos multimedia, el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos y medios aumentativos o alternativos de la comunicación, según corresponda en cada caso.
- La continuidad de los servicios educativos para las personas con discapacidad se deben prestar en formatos y medios accesibles, considerando las adaptaciones, y procurando el acceso a los recursos educativos y apoyos que sean necesarios, de acuerdo a las características de esta población estudiantil.
- Se prioriza la implementación del trabajo remoto, tanto en la actividad pública como privada. Así, si el puesto de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto o a falta de acuerdo, se debe otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria.

Dicha compensación no debe afectar las condiciones de salud de las personas con discapacidad, ni los cuidados que requiera.

La aplicación de las medidas legales sobre relaciones laborales, deberán ser ejecutadas considerando la situación específica de la persona con discapacidad.

Las medidas reguladas en los párrafos precedentes alcanzan a las y los familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de COVID-19.

Las personas con discapacidad en situación de riesgo, desprotección, y/o abandono reciben atención prioritaria por parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y las municipalidades provinciales y distritales para garantizar principalmente: i) su seguridad, ii) un centro de atención residencial, centro de acogida residencial, acogimiento familiar, hogar de refugio temporal o similares y iii) la atención de sus necesidades básicas en alimentación, salud y cuidado personal.

El acceso prioritario a la repatriación de las personas con discapacidad y los familiares o persona a cargo de su cuidado, que se encuentran en el extranjero y tenían previsto su retorno al país, durante el periodo de emergencia sanitaria ocasionado por el COVID-19.

Mediante la R. M. N° 283-2020-MINSA se modifica los factores de riesgos, agravando los mismos para el regreso o reincorporación al trabajo de aquellos que hasta antes de la emisión de la resolución precitada gozaban de licencia, habilitando dicho retorno con la suscripción de una Declaración Jurada. Siendo los factores de riesgos agravantes los siguientes:

- Edad mayor de **65 años**.
- Hipertensión arterial **no controlada**.
- Enfermedades cardiovasculares **graves**.
- Cáncer.
- Diabetes mellitus.
- Asma **moderada o grave**.
- Enfermedad pulmonar crónica.
- Insuficiencia renal crónica **en tratamiento con hemodiálisis**.
- Enfermedad o tratamiento inmunosupresor.
- Obesidad con IMC de 40 a más.

3.4.- Disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo

El Gobierno peruano estableció diversas medidas excepcionales destinadas a reforzar el sistema de vigilancia y respuesta sanitaria frente al COVID-19. Medidas que tuvieron impacto en el ámbito laboral, toda vez que se dictó el aislamiento social a fin de evitar, y controlar la propagación del virus, el cual generó diversas modificaciones en el ámbito laboral, entre ellas, el teletrabajo, el trabajo remoto, situación de practicantes, pensionistas y la seguridad y salud en el trabajo.

Por consiguiente, en este marco, se establecieron diversas disposiciones para la vigilancia de la salud de los trabajadores de las diferentes actividades económicas a cumplir durante el periodo de Emergencia Sanitaria, las cuales deberán ser observadas por los empleadores y trabajadores.

El Poder Ejecutivo, a través del Dec. Leg. N° 1499 estableció diversas medidas de protección a favor del trabajador y de sus derechos sociolaborales aplicables tanto para el personal del sector privado como para los servidores civiles del sector público, en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria. Medidas que están sujetas a fiscalización por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL.

- Tratamiento de los exámenes médicos ocupacionales

En el Perú, se realizan los exámenes médicos ocupacionales de manera obligatoria cada dos (2) años, y para actividades de alto riesgo se practican antes, durante y al término de la relación laboral.

Sin embargo, en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria la realización de los exámenes médicos pre ocupacionales en actividades calificadas de alto riesgo, y los exámenes ocupacionales periódicos han quedado suspendidos; debiéndose realizar los exámenes pre ocupacionales únicamente a aquellos trabajadores que no cuentan con un examen médico ocupacional efectuado en el último año, mientras que la vigencia de los exámenes periódicos se prorrogara automáticamente.

- Las capacitaciones presenciales

Previo a la declaratoria del Estado de Emergencia Sanitaria, era obligatorio realizar no menos de cuatro (4) capacitaciones al año en materia de SST de manera presencial; no obstante, en el contexto actual las capacitaciones se aplicarán únicamente en los siguientes supuestos:

- Al momento de la contratación cualquiera sea la modalidad o duración.

- Cuando se produzcan cambios en la función, puesto de trabajo en la tipología de la tarea o actividad a realizar por el trabajador.

Suspendiéndose de esta manera, la capacitación durante el desempeño de la labor.

- Auditorías al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La obligatoriedad de las auditorías al Sistema de Gestión de SST, queda suspendida durante la Emergencia Sanitaria para todos los sectores económicos.

No obstante, culminada la Emergencia Sanitaria, el empleador tiene la obligación de realizar las auditorías precitadas dentro de los 90 días calendario siguientes al término de la misma, debiendo presentar el informe de auditoría a las autoridades competentes cuando corresponda.

- Responsable de la seguridad y salud de los trabajadores por tamaño de empresa

Los responsables de la seguridad y salud de los trabajadores, tanto de las entidades públicas, empresas públicas y privadas, dependiendo de la actividad realizada, calificada o no como alto riesgo, y el número de trabajadores, deberán contar con entrenamiento en salud ocupacional o afines; en el caso del Médico ocupacional contar con una especialidad en medicina ocupacional o medicina del trabajo, magíster o egresado de maestría en salud ocupacional, dependiendo del centro del trabajo que labore. Y cumplir con una jornada laboral específica de acuerdo al centro de trabajo y la cantidad de trabajadores.

4.- Medidas de prevención y control en el centro de trabajo

En el Perú se adoptaron una serie de medidas previo y durante la declaratoria del Estado de Emergencia Sanitaria. Igualmente para el reinicio de actividades económicas en pleno crecimiento de la Covid-19.

Al inicio de la enfermedad, el MTPE aprobó el documento denominado “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral” a fin de establecer los primeros lineamientos específicos a los empleadores, para que en el marco de sus responsabilidades adopten medidas de prevención, control y de organización del trabajo con el objeto de prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19), a través de diversas medidas, entre ellas las siguientes:

- Las Oficinas de Recursos Humanos o la que haga sus veces, conjuntamente, con los Comités o Supervisores de SST, deben contar con un Plan de Comunicación de

medidas preventivas a ser adoptadas por la organización, como charlas informativas, y distribución de material informativo.

- Brindar al personal el material higiénico apropiado y que resulten necesario para evitar la propagación de la enfermedad.
- Facultar a los empleadores y trabajadores cambiar la modalidad de prestación de servicios, pasando de un trabajo con presencia física en la empresa a un esquema de teletrabajo.
- Establecer recomendaciones para los trabajadores, como observar las medidas de prevención, y utilizar elementos de protección personal, entendiéndose lavado constante de manos, emplear desinfectante, entre otros.

El Ministerio de Salud, en cumplimiento de su función rectora, encargada de dictar, supervisar y evaluar todas las acciones orientadas a la prevención, protección y control de la enfermedad producida por la Covid-19, con todas las instituciones públicas y privadas, personas jurídicas y naturales que se encuentren en el territorio nacional, aprobó a través de la R. M. N° 239-2020-MINSA, el Documento Técnico denominado “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”, aplicable a todos los centros de trabajo de los diferentes sectores productivos e instituciones públicas y privadas, con el objetivo de contribuir con la prevención del contagio de COVID-19 en el centro de trabajo, protegiendo la vida, la salud y el bienestar del personal, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, presta servicios o se encuentran dentro del centro de labores.

En ese sentido, se consignó que todo empleador para el reinicio de sus actividades está en la obligación de implementar el “Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo” (en adelante “EL PLAN”), como parte de su Sistema de Gestión de SST, el mismo que deberá ser aprobado por el Comité de SST o el Supervisor de SST según corresponda; así como el Protocolo Sectorial correspondiente cuando el Sector lo haya emitido.

El Plan se registra de forma digital en el Sistema Integrado para COVID-19 (SICOVID-19) del Ministerio de Salud, y su aprobación es automática, debiendo el empleador remitir una copia del documento registrado a todos los trabajadores al momento de la reanudación de las labores.

Las Autoridades Sanitarias, los Gobiernos y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL- en el ámbito de sus competencias, ejercen la fiscalización y supervisión del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el PLAN.

En consecuencia, el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS), habilitó un Registro de Incidencias a fin de consignar los acontecimientos comunicados por los empleadores y trabajadores. Y en caso de advertirse incumplimiento de los “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19” emitirá la medida correctiva de suspensión o cancelación del registro hasta que se subsane la infracción detectada.

Es vital por ello cumplir tanto los Lineamientos Preliminares a observarse previo al inicio de labores, así como los Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 durante el desarrollo de labores.

Previo al inicio de labores, la norma establece que el empleador deberá especificar en el PLAN, entre otros aspectos, el riesgo de exposición de sus trabajadores a COVID-19 por puesto de trabajo, detallando si es Muy Alto, Alto, Mediano o Bajo riesgo de exposición; las medidas a implementar respecto a practicantes, visitas o proveedores; la periodicidad de la aplicación de las pruebas para descarte de COVID-19 y las medidas de salud mental que consideramos tan importante para conservar un adecuado clima laboral.

Posteriormente, durante el desarrollo de labores, el empleador deberá observar las siguientes 7 pautas básicas, basadas en criterios epidemiológicos de aplicación obligatoria:

- Limpieza y desinfección de los centros de trabajo: Previo al inicio de labores diarias, estableciendo la frecuencia con la que se realizará la limpieza y desinfección.
- Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo: Responsabilidad a cargo del profesional de la salud del Servicio de SST, de cada centro de trabajo, el cual deberá realizar entre otras acciones, las siguientes: (i) controlar la temperatura corporal del personal al momento de ingresar al centro de trabajo, (ii) aplicar pruebas serológicas o molecular para COVID 19, según normas del Ministerio de Salud, a todos los trabajadores que

regresan o se reincorporan a puestos de trabajo con Muy Alto Riesgo, Alto Riesgo y Mediano Riesgo de exposición al virus, y para puestos de trabajo de Bajo riesgo, la aplicación de las pruebas precitadas es potestativo, salvo que haya sido diagnosticado con COVID-19; e (iii) identificar el riesgo de exposición al virus de cada puesto de trabajo según el tipo de actividad que realiza el trabajador, y la necesidad de contacto a menos de 2 metros de distancia con el público en general.

- Lavado y desinfección de manos obligatorio: Se llevará a cabo de manera obligatoria previo al inicio de labores, para ello se deberá ubicar un punto de lavado de manos o alcohol gel, al ingreso del centro de trabajo. Colocando un cartel, en la parte superior de cada punto de lavado o desinfección, indicando el método de lavado correcto o uso del alcohol en gel para la higiene de manos.

- Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo: Para ello el profesional de la salud deberá exponer información sobre coronavirus y medios de protección laboral en las actividades de capacitación, como también en carteles ubicados en lugares visibles; así como concientizar la importancia de reportar tempranamente la presencia de sintomatología COVID-19.

- Medidas preventivas de aplicación colectiva: Entre las principales disposiciones preventivas figuran las siguientes: mantener ambientes adecuadamente ventilados; velar por el distanciamiento social de 1 metro entre trabajadores; verificar el uso permanente de protector respiratorio, mascarilla quirúrgica o comunitaria según corresponda; las capacitaciones de preferencia deben ser virtuales; en puestos de atención al cliente, se deberá implementar barreras físicas, como pantallas o mamparas para mostradores; y se deberá garantizar la limpieza y desinfección de calzados antes de ingresar a áreas comunes del centro de trabajo.

- Medidas de protección personal: El empleador asegurará la disponibilidad de equipos de protección personal, e implementará medidas para su uso correcto y obligatorio en coordinación con el profesional de la salud.

- Vigilancia permanente de la salud del trabajador en el contexto del COVID-19: El empleador durante el tiempo que establezca el Ministerio de Salud, deberá velar por el cumplimiento, entre otras obligaciones, controlar la temperatura corporal de cada trabajador, al momento de ingresar al centro de trabajo y al finalizar la jornada laboral; al personal que realice Trabajo de Muy Alto Riesgo de exposición, la

medición de temperatura se realiza al inicio, mitad y final de la jornada; vigilar la exposición a otros factores de riesgo, de tipo ergonómico (jornada de trabajo, posturas prolongadas, movimientos repetitivos y otros), psicosocial (condiciones de empleo, carga mental, carga de trabajo, y otros), u otros que se generen como consecuencia de trabajar en el contexto de la pandemia COVID-19; prestar particular atención a la protección de los trabajadores que tengan alguna discapacidad. Y en caso de presentarse un brote en el centro de trabajo, la SUNAFIL dispondrá el cierre o paralización inmediata de labores.

5.- La reactivación de actividades económicas

Se han fijado fases temporales de reactivación económica durante la pandemia, para lo cual deben cumplirse con los “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19” antes referidos.

Resulta importante mencionar algunas consideraciones adicionales a tener en cuenta para el regreso y/o reincorporación al trabajo, conforme se señala en la R. M. N° 239-2020-MINSA.

En la norma precitada se diferencia el concepto “*Regreso al trabajo post cuarentena*” con “*Reincorporación al trabajo*”. Definiendo el primero como el retorno al trabajo del personal que no sufrió la infección por COVID-19, o que se mantiene clínicamente asintomático; y define el término reincorporación como el retorno al trabajo del personal que tuvo la enfermedad COVID-19 y está de alta epidemiológica.

En el caso de reincorporación al trabajo, en los casos leves el trabajador se reincorpora 14 días calendarios después de haber iniciado aislamiento domiciliario; mientras que en los casos moderados o severos se reincorpora 14 días calendario después de la alta clínica.

Por consiguiente, el empleador deberá evaluar la posibilidad de aplicar trabajo remoto como primera opción para el personal que se reincorpore, y en su defecto, en caso de ser necesario su trabajo de manera presencial deberá usar mascarilla o equipo de protección respiratoria según el puesto de trabajo, monitorear la sintomatología Covid-19 por 14 días calendario y se le ubica en un lugar de trabajo no hacinado.

Para puestos con actividades que impliquen una probabilidad elevada de generar una causa directa de daño a la salud del trabajador: El empleador deberá garantizar lo siguiente:

- Reforzar los procedimientos técnicos que realizaba el trabajador antes de la cuarentena, de manera virtual o presencial.
- Capacitar en el uso de equipos y/o herramientas peligrosas que utiliza el trabajador.
- Priorizar a los grupos de riesgo, su prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto. Habilitando la posibilidad de concurrir a trabajar, siempre que suscriban una Declaración Jurada de asunción de responsabilidad voluntaria, conforme a las disposiciones que emita el MTPE. No ejerciéndose ningún tipo de coacción para la firma de este documento.

6.- Acciones en materia de inspección de trabajo

Se dispuso una serie de medidas extraordinarias a fin de garantizar el cumplimiento de las normas laborales. En ese sentido, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el ámbito de su competencia emitió diversas medidas para asegurar el cumplimiento de dichas normas y establecer los procedimientos a ser observadas en el desarrollo de las actuaciones inspectivas. A continuación, detallamos las principales disposiciones emitidas.

6.1.- Infracciones laborales y conciliación administrativa

Una de las primeras medidas adoptadas en el ámbito de la fiscalización laboral, fue la emisión del D. S. N° 10-2020-TR, a través del cual se aprobó modificar el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, incorporando una cláusula en la que se califica como infracción administrativa muy grave *“el incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores considerados en el grupo de riesgo por los períodos de la emergencia nacional y sanitaria; y exigir o permitir el ingreso de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentre exceptuada del Estado de Emergencia Nacional o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción”*.

Posteriormente, se dispuso modificar la Ley General de Inspección del Trabajo, incorporando la institución jurídica de la Conciliación Administrativa de Conflictos

Laborales, como nueva función de la inspección del trabajo, con carácter obligatorio y permanente, a fin de contar con una herramienta adicional en la solución de conflictos laborales. Constituyendo el Acta de conciliación título ejecutivo, siempre que cuente con acuerdo total o parcial. Su incumplimiento calificará como infracción administrativa en materia de relaciones laborales.

Asimismo, la norma establece que la conciliación administrativa se aplicará obligatoriamente previo a las actuaciones inspectivas a mérito de denuncias que son presentadas por los trabajadores y respecto a incumplimientos de efectos subsanables. En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, se dará inicio a la generación de la orden de inspección para la fiscalización respectiva.

6.2.- Protocolos referidos a normas sociolaborales

La SUNAFIL, en el marco de sus funciones, aprobó el Protocolo N° 3-2020-SUNAFIL/INII, estableciendo las pautas a seguir para el cumplimiento de las normas socio laboral, seguridad y salud en el trabajo, y en el desarrollo de las actuaciones inspectivas.

De acuerdo al instrumento precitado, los integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo ejercerán su función de manera virtual y presencial restringida, privilegiando su accionar preventivo y de asesoría, mediante el uso de tecnologías, tales como llamadas telefónicas, WhatsApp, correos electrónicos, a fin de evitar el COVID-19 durante el desarrollo de sus labores.

Asimismo, se establece que los inspectores priorizarán el ejercicio de sus facultades en los siguientes casos: accidentes de trabajo seguido de muerte, despidos arbitrarios, verificación de trabajadores que se encuentran laborando en bienes y servicios no esenciales o en actividades no autorizadas, aplicación del trabajo remoto en personas calificadas como grupo de riesgo y; el otorgamiento de licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior, cuando las labores que realizan estos trabajadores no sea compatible con el trabajo remoto.

Sobre la suspensión perfecta de labores, por R. de Sup. N° 76-2020-SUNAFIL, se aprobó el Protocolo N° 4-2020-SUNAFIL/INII, con la finalidad de establecer las reglas para la verificación de los hechos que conllevaron al empleador a adoptar la figura de la suspensión perfecta de labores prevista en el D. U. N° 38-2020, sea por la

naturaleza de sus actividades (imposibilidad de aplicar trabajo remoto o imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber) o por el nivel de afectación económica.

Por consiguiente, los inspectores están facultados para solicitar a los empleadores que adoptaron dicha figura, la documentación sustentatoria pertinente, como la nómina general de trabajadores, lista de los trabajadores sindicalizados, lista de trabajadores comprendidos en trabajo remoto justificando su aplicación, y sustentar de haber accedido a los subsidios de origen público el destino de lo otorgado; sin perjuicio que posteriormente se pueda disponer la constatación presencial por parte del personal inspectivo.

Asimismo se verificará, que los empleadores hayan agotado la posibilidad de adoptar medidas alternativas, a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores como: otorgamiento del descanso vacacional adquirido y pendiente de goce, adelanto del descanso vacacional, a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, reducción de la remuneración, u otras medidas reguladas en el marco legal vigente. No afectando en ningún caso los derechos fundamentales de los trabajadores.

6.3.- Medidas cautelares y otras facultades administrativas

Se han dado las siguientes medidas extraordinarias:

- Cierre temporal de empresas: Los inspectores están facultados para imponer la medida cautelar de cierre del área o establecimiento en caso verifiquen que el sujeto inspeccionado incurre en una infracción muy grave en materia laboral. Medida que regirá hasta que finalice el Estado de Emergencia Nacional.

- Creación del plan de recuperación: Medida temporal aplicable por única vez a favor de las micro y pequeñas empresas, reguladas en el D. S. N° 13-2013-PRODUCE, consistente en la reprogramación del pago de las obligaciones sociolaborales adeudadas a los trabajadores que se hayan generado durante el periodo del Estado de Emergencia Nacional. Para ello el empleador no deberá haber aplicado la suspensión perfecta de labores, ni haber operado sin haber estado habilitado.

No está comprendido en el Plan de recuperación la subsanación del pago de la remuneración, ni la subsanación de obligaciones sociolaborales calificadas como infracciones muy graves.

El incumplimiento total o parcial de los pagos contemplados en el Plan de recuperación constituye una infracción muy grave.

- Facilidades en el pago de multas administrativas: La SUNAFIL de manera excepcional, otorgó facilidades para el cumplimiento en el pago de multas impuestas a las micro y pequeñas empresas, como fraccionamiento, reprogramación, y aplazamiento. Con excepción de aquellas multas generadas por incurrir en infracciones calificadas como muy graves en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

7.- Contexto de la resolución de conflictos sociolaborales y la Administración de Justicia

En el Perú se avanzó poco en el proceso de digitalización de su sistema judicial y de las vías alternas para resolver los conflictos. Así, las medidas alternativas de resolución de conflictos no han tenido una adaptación suficiente al contexto, sea el arbitraje, las audiencias de conciliación por parte del MTPE y la SUNAFIL. Por esto es que mencionaremos las medidas que durante el periodo de emergencia, se modificaron para lograr una mejor manera de administrar justicia.

En principio, SUNAFIL habilitó desde 2017 un sistema de denuncia virtual mediante la Resolución de Sunafil 190-2017 que aprueba el “Servicio de Atención de Denuncias Laborales”, el cual autoriza que la denuncia laboral se podrá presentar por escrito por mesa de partes y virtualmente a través de la página web de la Autoridad Inspectiva del Trabajo.

Para realizar la denuncia laboral, la norma establece que las personas podrán presentar denuncias incluso con la reserva de identidad. De esta manera, continúa la supervisión de derechos sociolaborales durante el estado de emergencia sanitaria.

Por otro lado, se implementó el Protocolo de fiscalización Resolución de Superintendencia N° 76-2020-SUNAFIL, con el cual se propone reglas y disposiciones para la realización de acciones preliminares o actividades de fiscalización, respecto a la verificación de la suspensión perfecta de labores prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, ello en el marco del Estado de emergencia sanitaria y emergencia nacional.

Además, se implementó un método de fiscalización especial, esto es, la directiva N° 003-2020-SUNAFIL/OGA-ORH, la cual fue aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 23-2020-SUNAFIL. Dicha fiscalización comprende las medidas específicas de cómo realizar la inspección por parte del personal de SUNAFIL.

El Protocolo debe concordarse con el Decreto Legislativo N° 1499, el cual señaló que se permite el uso de medios electrónicos y tecnológicos en la fiscalización laboral. Esto debido a que en el marco de sus funciones y competencias como autoridad central e integrante del Sistema de Inspección del Trabajo. Asimismo, SUNAFIL puede recurrir al uso de sistemas de comunicación electrónica, a través de las tecnologías de la información y comunicación.

Aunado en ello, se estableció en la norma previamente señalada, que corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y cuyo ejercicio no puede limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Así, la Resolución de Superintendencia N° 82-2020-SUNAFIL aprobó la última versión del Protocolo de denuncias laborales, que se adecúa a la situación excepcional.

En instancia del Poder Judicial la justicia laboral está anclada en la oralidad del proceso. Si bien la primera medida del estado fue suspender los plazos procesales, esto no fue suficiente.

El 18 de mayo se inició la recepción de escritos de procesos no penales mediante la mesa de partes electrónica de la Corte Superior de Lima. No obstante, dicha medida no dejó sin efecto la suspensión de plazos establecido por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. De esta manera, se advierte una nueva manera de habilitar el proceso a continuar o por lo menos, guarecer derechos.

Durante el mes de junio inició un proceso de adaptación en todo el sistema, priorizando las herramientas digitales.

Por otro lado, a inicios de junio, mediante la Resolución Administrativa N° 146-2020-CE-PJ, se declaró una serie de medidas inmediatas para restaurar el sistema judicial. En ese sentido, se encomendó la coordinación de personal, mantener suspendidos los plazos procesales, admitir desde el inicio de julio, escritos con vencimiento de plazo; en cuanto a las audiencias, se programarán las audiencias que no pudieron

realizarse por el estado de emergencia. Finalmente, se establece que las audiencias de la Corte Suprema y Salas Superiores se realizarán de manera virtual, digitalizándose previamente el expediente.

Asimismo, durante el periodo de emergencia sanitaria, se pretende garantizar el acceso a la justicia mediante organismos permanentes como la “Comisión Permanente de Acceso a la Justicia” y “Justicia en tu Comunidad”, las cuales permiten el uso de firma digital para las comunicaciones.

A la fecha, diversas salas laborales han implementado el uso de “GOOGLE MEET”, para realizar las audiencias, así, el portal del Poder Judicial del Perú declaró que “juzgados y salas del país realizaron 1 mil 887 audiencias virtuales durante un mes de emergencia por Covid-19”; además, más del 50% de ellas fueron realizadas en ocho Cortes Superiores, incluida la Corte Suprema.

8. EFECTOS DEL CORONAVIRUS EN LAS RELACIONES LABORALES DE AMÉRICA LATINA. VENEZUELA

Sumario: 1. Introducción. 2. Datos Estadísticos al 8 de junio de 2020. 3. Medidas frente a la pandemia (Estados de Excepción). 3.1. Decreto de Estado de Alarma. 3.2. Suspensión de las actividades laborales. 4. Protección de los puestos de trabajo, apoyo a las empresas y normas flexibilizadoras para afrontar la crisis. 4.1 “Inamovilidad laboral”. 4.2. Reducción de personal y reformas peyorativas de las condiciones de trabajo. 5. El trabajo después de la COVID-19. 6. A modo de conclusión.

Resumen: La pandemia del Coronavirus que amenaza hoy al mundo entero, llegó en un momento crítico para Venezuela y justo cuando el país atravesaba por una crisis humanitaria de magnitudes colosales, provocada por el resquebrajamiento y deterioro acelerado de su orden político, económico y social.

En el presente ensayo se analizarán los principales efectos que está generando el SARS-Covid-2, en las relaciones de trabajo de Venezuela, así como las medidas que han sido adoptadas para enfrentar la crisis y las normas laborales que se relacionan con estos sucesos.

Palabras claves: Coronavirus, SARS–Cov–2, COVID–19, estado de alarma, estado de emergencia económica, estado de excepción, desempleo, suspensión de contratos laborales, inamovilidad, reforma peyorativa, reducción de jornada, futuro del trabajo.

1. Introducción.

El miércoles 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) sorprendió al mundo entero, con la declaratoria oficial de la pandemia global por el

⁹⁷ Magíster *Summa Cum Laude* en Derecho Laboral, egresado de la Universidad Católica Santa María La Antigua de Panamá. Especialista en Derecho Mercantil de la Universidad Central de Venezuela. Abogado egresado de la Universidad Católica Andrés Bello de Caracas. Profesor en Derecho Laboral de la Universidad Interamericana de Panamá y exprofesor de la misma Cátedra en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello. Autor de la obra: La relación de trabajo.

brote del SARS-Cov-2, que había iniciado y estado azotando, semanas antes, a la ciudad china de Wuhan, en la provincia de Hubei⁹⁸.

En Latinoamérica, Brasil se había convertido ya en el primer país en declarar un caso positivo, el 26 de febrero, mientras que Argentina había anunciado la primera muerte de la Región, el 7 de marzo⁹⁹.

En Venezuela, la noticia también encendió las alarmas, pues la pandemia se desataba en un momento crítico para el país, y justo cuando la Nación suramericana atravesaba por una crisis humanitaria de magnitudes colosales, provocada por el resquebrajamiento y deterioro acelerado de su orden político, económico y social.

Dos días después de la declaratoria de la OMS, el 13 de marzo, se confirmaron los primeros dos casos en el estado Miranda, una provincia cuyo territorio abarca parte de la Capital venezolana¹⁰⁰.

Ese mismo día, el Régimen liderado por Nicolás Maduro –cuya legitimidad ha sido cuestionada por más de 50 países en todo el mundo– declaró el Estado de Alarma, con base al artículo 338 de la Constitución, aunque lo cierto es que el decreto terminó circulando, finalmente, el 17 del mismo mes.

Posteriormente, el 4 de mayo, se declaró, también, el Estado de Emergencia Económica, aunque, como se explicará más adelante, ya este tipo de Estado de Excepción venía siendo aplicado por el Régimen venezolano, desde el año 2016, es decir, mucho antes de la llegada del Coronavirus.

La enfermedad avanzó rápidamente y causó estragos en varios países del Primer Mundo, como Italia, España y los Estados Unidos. Y en el caso particular venezolano, aun cuando la evolución del brote se fue desarrollando más lentamente, respecto a los demás países de la Región, no ha dejado de temerse que la pandemia

⁹⁸ EL PAÍS. La OMS declara el brote de coronavirus pandemia global. 11 de marzo de 2020. Recuperado de: <https://elpais.com/sociedad/2020-03-11/la-oms-declara-el-brote-de-coronavirus-pandemia-global.html>

⁹⁹ BBC News Mundo. El coronavirus llega a todos los países de América Latina. 20 de marzo de 2020. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-51713166>

¹⁰⁰ INFOBASE. Confirmaron los primeros dos casos de coronavirus en Venezuela y el régimen suspendió las dases. 13 de marzo de 2020. Recuperado de: <https://www.infobae.com/america/venezuela/2020/03/13/coronavirus-confirmaron-el-primer-caso-en-venezuela/>

pueda desatar una “tormenta perfecta”, debido a que Venezuela no está en capacidad para enfrentar una crisis de esas magnitudes, según lo han advertido los especialistas sanitarios más autorizados de la Nación¹⁰¹.

En efecto, desde antes de la llegada del Coronavirus, Venezuela ya transitaba por una crisis humanitaria compleja, con un sistema de salud público en ruinas, un déficit de servicios de agua y electricidad en los hospitales, falta de dotación de medicamentos e insumos, ausencia de equipos y reactivos diagnósticos, una población desnutrida, escasez de combustible y una migración masiva que incluye a buena parte del personal sanitario del país¹⁰².

Tres datos serían suficientes para entender la magnitud de la crisis venezolana, antes de la llegada del Coronavirus:

a) **Producto interno Bruto:** según cifras oficiales emitidas por el Banco Central de Venezuela, el PIB venezolano cayó un 52,3%, entre 2013 y 2018. Esto representa más del doble de la caída de la economía Británica en los 5 años de la Segunda Guerra Mundial¹⁰³.

b) **Desempleo, economía informal y salario mínimo:** según los pronósticos del Fondo Monetario Internacional, en el 2020, sin coronavirus, el desempleo en Venezuela alcanzaría una tasa del 47%, es decir, la más alta del mundo y similar a la registrada por Bosnia en la guerra de los 90¹⁰⁴.

No obstante, a ese espeluznante indicador, habría que sumarle, además, la tasa de informalidad, el cual, según los resultados la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI), en 2017, rondaba ya por el 40%¹⁰⁵.

¹⁰¹ LÓPEZ-Loyo, Enrique. COVID-19. Tratando de identificar las características de la pandemia en Venezuela, en Impacto de la COVID-19: visión de las academias (Archivo de video). Universitas Fundación (15 de mayo de 2020) Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=t3GucdsnOOE>

¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ EL PAÍS. El Banco Central de Venezuela admite que el PIB se ha hundido un 52% con Maduro. 29 de mayo de 2020. Recuperado de: https://elpais.com/economia/2019/05/29/actualidad/1559099315_404810.html

¹⁰⁴ PANAM POST. Venezuela será el país con el mayor desempleo del mundo: FMI. 11 de noviembre de 2019. Recuperado de: <https://es.panampost.com/sabrina-martin/2019/11/11/venezuela-desempleo-fmi/>

¹⁰⁵ ELUCABISTA.COM. Resultados ENCOVI 2017: Radiografía de la crisis venezolana. 21 de febrero de 2018. Recuperado de: <https://elucabista.com/2018/02/21/resultados-encovi-2017-radiografia-la-crisis-venezolana/>

Ambos datos (desempleo y economía informal) revelan una destrucción masiva del empleo formal en Venezuela. Lo que coincide, perfectamente, con la tasa del salario mínimo del país, la cual –al 1° de mayo de 2020– alcanzó a 2,33 dólares mensuales¹⁰⁶.

c) **Éxodo migratorio:** según las cifras de la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la migración en Venezuela, al mes de junio de 2020, ascendía a 4.700.000 personas. Eso representa más de toda la población de Panamá y equivale al éxodo registrado por la guerra de Siria desde el año 2011¹⁰⁷.

En definitiva, cualquier análisis que se pretenda hacer sobre los efectos del SARS-Covid-2 en las relaciones laborales del país, no puede abordarse de la manera tradicional, porque desde antes del Coronavirus, Venezuela ya estaba sumergida en proceso de desintegración institucional y era un país en el que, posiblemente, más del 80% de su fuerza laboral estaba desempleada, en la economía informal o en el exilio.

2. Datos Estadísticos al 8 de junio de 2020.

En Venezuela, al 8 de junio de 2020, según cifras oficiales, había 2.377 casos confirmados, 487 personas recuperadas y tan solo 22 fallecidos.

No obstante, se duda de la veracidad de estos datos, pues durante el mes de mayo se estaban practicando, apenas, unas 100 pruebas (PCR) diarias, mientras que en países como Colombia se hacían unas 2.500 por día¹⁰⁸.

Es así como las cifras oficiales venezolanas parecieran albergar un sub-registro de casos no revelados en sus archivos, tal y como fue reconocido en un informe presentado conjuntamente por la ONG Human Rights Watch y los centros de Salud

¹⁰⁶ INFOBASE El régimen de Nicolás Maduro subió el salario mínimo en Venezuela: será de 2,33 dólares. 28 de abril de 2020. Recuperado de: <https://www.infobae.com/america/venezuela/2020/04/28/el-regimen-de-nicolas-maduro-subio-el-salario-minimo-en-venezuela-sera-de-233-dolares/>

¹⁰⁷ ACNUR (2020). Situación de Venezuela. Recuperado de: <https://www.acnur.org/situacion-en-venezuela.html>

¹⁰⁸ CASTRO, Julio (julioacstrom) (17 de mayo de 2020). Covid. Recuperado de: https://www.instagram.com/tv/CATTS4QHcQS/?utm_source=ig_web_copy_link

Pública de la Universidad Jonh Hopkins, en el que se señaló, expresamente, que las cifras venezolanas eran “absurdas y no creíbles”¹⁰⁹.

3. Medidas frente a la pandemia (Estados de Excepción).

La Constitución venezolana, en su artículo 338, tiene previsto tres tipos de estados de excepción: i) El Estado de Alarma; ii) El Estado de Emergencia Económica; y iii) El Estado de Conmoción Interior.

En ese sentido, en fecha 13 de marzo de 2020, se publicó en la Gaceta Oficial N° 6.519, Extraordinario, el Decreto N° 4.160, mediante el cual se estableció el “Estado de Alarma” en todo el territorio nacional, por las circunstancias de orden social que ponían gravemente en riesgo la seguridad pública y la salud de la población, a propósito de la COVID-19.

Dicho Estado de Alarma se estableció, inicialmente, por 30 días, los cuales fueron prorrogados por 30 días más, mediante el Decreto N° 4.186, publicado en la Gaceta Oficial N° 6.528, Extraordinario, de fecha 12 de abril¹¹⁰.

Posteriormente, en fecha 12 de mayo, se publicó en la Gaceta Oficial N° 6.535, Extraordinario, un nuevo decreto de Estado de Alarma (el N° 4.198), esta vez, para extenderlo por 30 días adicionales.

Ahora bien, aparte del Estado de Alarma, en la Gaceta Oficial N° 6.534, Extraordinario, del 4 de mayo de 2020, se publicó el Decreto N° 4.194, mediante el cual se declaró, también, el Estado de Emergencia Económica.

En definitiva, en Venezuela están activos dos de los tres estados de excepción previstos en la Constitución: el Estado de Alarma y el de Emergencia Económica. Y ambos le han permitido al Régimen venezolano tomar medidas extraordinarias, mediante las cuales, entre otras cosas, se ordenó una cuarentena obligatoria, la suspensión de las actividades laborales y la continuidad de la inamovilidad laboral.

¹⁰⁹ El COMERCIO. HRW y Johns Hopkins acusan a Venezuela de mentir sobre la cifra de muertes por covid-19; serían 30 000 fallecidos y no 10. 26 de mayo de 2020. Recuperado de: <https://www.elcomercio.com/actualidad/venezuela-miente-cifra-muertes-covid19.html>

¹¹⁰ El artículo 9 de la Ley Orgánica sobre Estados de Excepción, establece que “el decreto que declare el estado de alarma (...) no podrá exceder de treinta días, pudiendo ser prorrogado hasta por treinta días más a la fecha de su promulgación”.

Sin embargo, conviene señalar que el estado de Emergencia Económica, ya había sido decretado por el Régimen venezolano desde 2016, y venía siendo constantemente prorrogado durante todos estos años.

Por eso, se puede decir que el Estado de Emergencia Económica en Venezuela, lejos de una “excepción” se había convertido, más bien, en la “regla”. Y su utilización le había permitido al Régimen venezolano concentrar un poder absoluto y sin control de la Asamblea Nacional¹¹¹.

Ahora bien, el primero y más importante rasgo de ambos decretos de Estado de Excepción, es que ninguno de los dos pasó por la aprobación de la Asamblea Nacional, a pesar de que ello es un requisito indispensable para su validez, tal y como está establecido en el artículo 339 de la Carta Magna.

En ambos casos, por el contrario, los decretos fueron adoptados por el Ejecutivo y directamente enviados y refrendados por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, quien al momento de validar su constitucionalidad, también inmovilizó – de previo– cualquier acción que pudiere ejercer la Asamblea Nacional.

De manera que el hecho más relevante de los estados de excepción decretados en Venezuela es su inconstitucionalidad, aunque la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia haya dicho lo contrario, porque si bien frente a medidas extraordinarias el Derecho debe responder igualmente con medidas excepcionales, las acciones deben ser también tomadas dentro del Estado de Derecho¹¹².

De manera que, antes de cualquier análisis, hay que poner de relieve que en Venezuela está planteada una crisis institucional y constitucional de enormes proporciones, que agrava mucho una situación que ya es -por si sola- bastante grave.

¹¹¹ AYALA, Carlos. Impacto de la COVID-19: visión de las academias (Archivo de video). Universitas Fundación (15 de mayo de 2020). Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=t3GucdsnOOE>

¹¹² ACADEMIA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES. Pronunciamento de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales sobre el Estado de alarma decretado ante la pandemia del coronavirus (COVID-19). Caracas, 21 de marzo de 2020. Recuperado de: <http://alianzasalud.org/21-de-marzo-de-2020-academia-de-ciencias-politicas-y-sociales-pronunciamento-de-la-academia-de-ciencias-politicas-y-sociales-sobre-el-estado-de-alarma-decretado-ante-la-pandemia-del-coronavirus-cov/>

En el presente Ensayo, por razones de espacio, se hará referencia solo al Decreto de Estado de Alarma, por ser el más novedoso y porque aborda asuntos que interesan, directamente, al derecho laboral.

3.1. Decreto de Estado de Alarma.

En general, las características más notorias del decreto de Estado de Alarma en Venezuela, además de su inconstitucionalidad, según se refirió en el título anterior, son: su imprecisión, indeterminación y discrecionalidad¹¹³.

En efecto, el artículo 1° del decreto es una disposición abierta que autoriza al Ejecutivo a tomar, sin limitación alguna, cualquier medida urgente, efectiva y necesaria, que considere pertinente para la protección y preservación de la salud de la población que vive en país.

De esta manera, el Régimen venezolano, en vez de establecer claramente cuáles eran las medidas que habrían de ser tomadas para afrontar la emergencia o alarma, lo que hizo fue autorizarse –a sí mismo– para tomar ampliamente cualquier acción que estimare pertinente, incluidas las relacionadas con el trabajo.

En ese sentido, la imprecisión e indeterminación del decreto –como no podría ser de otra manera– alcanzó, también, a las medidas laborales que habrían de tomarse para enfrentar la pandemia.

Fue así como el decreto dejó de abordar asuntos medulares, como la planificación de ayuda para los trabajadores afectados por la cuarentena, sobre todo para aquellos que trabajaban en la economía informal, que en Venezuela se cuentan por millones; o el establecimiento de protocolos de seguridad para los trabajadores que continuarían prestando servicios en medio del brote.

Tampoco se indicaron cómo se llevarían a cabo, extraordinariamente, procedimientos laborales tan elementales, como el de suspensión de contratos de

¹¹³ BREWER-CARÍAS, Allan. El decreto del estado de alarma en Venezuela con ocasión de la pandemia del coronavirus: inconstitucional, mal concebido, mal redactado, fraudulento y bien inefectivo. Publicado por la Academia Nacional de Ciencias Políticas y Sociales de Venezuela. Caracas, 29 de marzo de 2020. Recuperado de: <https://www.acienpol.org.ve/articulo-del-dr-allan-brewer-carrias-el-decreto-del-estado-de-alarma-en-venezuela-con-ocasion-de-la-pandemia-del-coronavirus-inconstitucional-mal-concebido-mal-redactado-fraudulento-y-bien-inefec/>

trabajo, por caso fortuito o de fuerza mayor; calificación de faltas para los despidos o, en su caso, la modificación peyorativa de condiciones laborales.

3.2. Suspensión de las actividades laborales.

El artículo 8° del decreto de Estado de Alarma autorizó a Nicolás Maduro a suspender las actividades en determinadas zonas geográficas, incluidas las actividades laborales, cuyo desempeño no fuere posible realizar a través del trabajo a distancia.

No obstante, quedaron exceptuadas algunas actividades de dicha suspensión, tales como las empresas de servicio eléctrico, de telefonía, de desechos públicos o de agua potable; las de expendios de combustibles y lubricantes; las de servicios salud, farmacia y venta de medicinas o material médico; las que desarrollan actividades de producción, distribución y expendio de alimentos; las que realizan tareas portuarias, etc.

Sin embargo, el decreto nada dijo sobre cómo afectaría esa suspensión a los contratos de trabajo, ni señaló qué pasaría con los trabajadores cuyos contratos quedarían suspendidos, y si éstos recibirían algún tipo de ayuda o beneficio sustitutivo por parte del Estado, mientras durara la suspensión, habida cuenta de que en Venezuela no existe un sistema de seguridad social eficiente para atender tales contingencias.

De tal manera, el empresario que pretendiese suspender sus relaciones laborales, debía gestionarlo mediante el régimen ordinario para la suspensión de los contratos de trabajo, por casos fortuitos o de fuerza mayor, que está previsto en el artículo 72.i del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT).

En tales casos, la ley establece que una vez producida la suspensión hay que solicitar una autorización *–a posteriori–* ante la Inspectoría del Trabajo, dentro de las 48 horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión.

No obstante, era obvio que el régimen legal ordinario era insuficiente y engorroso para atender una emergencia de tales magnitudes, pues en medio de una cuarentena resultaba casi imposible obtener una autorización de esa naturaleza.

Además, era predecible que las solicitudes de suspensión aumentarían exponencialmente en el país, producto del cierre de la mayoría de las empresas. Y tal situación, obviamente, desbordaría la capacidad de atención de las autoridades administrativas del trabajo.

Por eso, el Decreto del Estado de Alarma debió resolver estos asuntos, en el marco del Estado de Excepción, bien sea dejando autorizadas *ex lege* dichas suspensiones o estableciendo un procedimiento *on line* y expedito para ello, como se hizo, por ejemplo, en Panamá, en donde, además, se le impuso a la autoridad del trabajo un plazo perentorio para responder a las solicitudes, vencido el cual se consideraría aprobada la suspensión, mediante la figura del silencio administrativo positivo.

En cualquier caso, la suspensión por caso fortuito o de fuerza mayor, en Venezuela, tiene un límite de 60 días, vencidos los cuales los trabajadores tendrían derecho a renunciar justificadamente al trabajo, con derecho al pago de las indemnizaciones correspondientes¹¹⁴.

Durante la suspensión, el trabajador no está obligado a prestar el servicio, ni el empleador a pagar el salario. Sin embargo, en la legislación venezolana, el tiempo de la suspensión se computa para la antigüedad del trabajador, y el empleador debe seguir pagando la dotación de vivienda y alimentación, así como las cotizaciones establecidas en la seguridad social y los beneficios que en la convención colectiva se hayan establecido para casos de suspensión.

4. Protección de los puestos de trabajo, ayuda a las empresas y normas flexibilizadoras para afrontar la crisis.

4.1. “Inamovilidad laboral”.

El 23 de marzo de 2020, el Régimen venezolano, en el marco del Estado de Alarma, dictó el Decreto N° 4.167, a través del cual se ratificó la medida de inamovilidad laboral para todos los trabajadores regidos por el DLOTTT, hasta 31 de diciembre de 2020.

¹¹⁴ Artículo 33 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial N° 38.426, del 28 de abril de 2006.

Sin embargo, esta acción no tiene nada de novedosa, porque, en Venezuela, la “inamovilidad laboral” ha estado vigente desde el año 2002. Y ha venido siendo prorrogada y restablecida, una y otra vez, hasta la presente fecha.

Conforme a esta regla, los trabajadores no pueden ser despedidos, desmejorados o trasladados sin una justa causa (de las establecidas taxativamente en la ley), previamente calificada y autorizada por el Inspector del Trabajo respectivo¹¹⁵.

Se trata de un fuero generalizado del que disfrutaban la mayoría de los trabajadores, mediante el cual se les otorga una protección similar a la que recibiría, por ejemplo, una mujer embarazada o un dirigente sindical.

Sin embargo, históricamente, los fueros han sido mecanismos eficaces –de discriminación positiva– utilizados para proteger reforzadamente a ciertos grupos vulnerables. Es un derecho que, tradicionalmente, se ha entendido como un privilegio del que gozan los trabajadores en casos específicos y mientras subsista la causa que lo hace nacer.

Sin embargo, en Venezuela, a contrapelo de la mayoría de las legislaciones de América Latina, se ha insistido erróneamente en utilizar la “inamovilidad laboral”, como una política de empleo, produciendo un recalentamiento de las relaciones laborales, cuyos resultados –en casi dos décadas– están a la vista.

En efecto, un fuero generalizado o “inamovilidad laboral” –incluso en el contexto de una pandemia– es una medida contraproducente y no es la solución más adecuada, ni sostenible, para gestionar una crisis económica como la que se avecina.

Además, el Régimen venezolano siguió obligando a las empresas a mantener sus plantillas de trabajadores, pero no les ofreció ningún incentivo para hacerlo, como se hizo, por ejemplo, en Colombia, donde el Gobierno ofreció pagar el 40% del salario mínimo de los trabajadores de las empresas afectadas por la pandemia¹¹⁶.

4.2. Reducción de personal y reformas peyorativas de las condiciones de trabajo.

¹¹⁵ Según el Decreto, están excluidos del beneficio los empleados de dirección.

¹¹⁶ Portafolio. Anuncian subsidios de hasta 40% de un salario mínimo. 6 de mayo de 2020.

Recuperado de: <https://www.portafolio.co/economia/coronavirus-noticias-anuncian-subsidios-del-40-para-los-salarios-minimos-540579>

El DLOTTT contiene un mecanismo a través del cual se podría, eventualmente, reducir el personal de las empresas o flexibilizar ciertas condiciones laborales, con el fin de proteger la fuente de empleo y evitar que la crisis por la Covid-19, pudiera desembocar en la bancarrota de la empresa y, por ende, en la pérdida de puestos de trabajo.

Esa posibilidad está contenida en el artículo 148 del DLOTT, el cual establece que cuando, por razones técnicas o económicas, exista el peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones peyorativas de las condiciones de trabajo, el Ministerio del Trabajo podría intervenir, de oficio o a solicitud de parte, con el objeto de instalar una “instancia de protección de derechos” de carácter tripartita, para tomar las medidas que sean necesarias.

No obstante, existe un vacío legal respecto al alcance de las facultades de esa “instancia de protección de derechos” y cómo sería su funcionamiento, porque la norma deja en cabeza del reglamentista la responsabilidad de regular esos asuntos (y el reglamento todavía no ha sido dictado).

Tal ambigüedad no deja de resultar capciosa, sobre todo si se considera que el Estado venezolano lleva más de dos décadas interviniendo abusivamente en la actividad empresarial¹¹⁷.

En todo caso, debiera suponerse, por aplicación de los artículos 472 y siguientes del DLOTTT (que regulan el procedimiento conflictivo en Venezuela), que la intervención del Ministerio del Trabajo debería estar limitada, exclusivamente, a mediar y conciliar entre las partes, para de esta manera procurar un acuerdo sobre cuáles serían las medidas.

En caso de no alcanzarse un arreglo entre ellas, el empleador podría solicitar entonces el sometimiento del asunto al arbitraje, de conformidad con lo establecido en el artículo 49 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo¹¹⁸.

¹¹⁷ Entre 2002 y 2016 en Venezuela se expropiaron 692 empresas privadas, y el Régimen tiene acumulada con el sector privado una deuda de más de 15 mil millones de dólares por los activos.

¹¹⁸ CARBALLO, César. Intervención administrativa de empresas por crisis o cierre legal. En: “I Congreso de Derecho Social. Ensayos sobre Derecho del Trabajo”. Colección de estudios del BOD. Caracas, Venezuela, 2016.

Dicha “instancia de protección de derechos”, según se señala expresamente en la norma, estaría facultada, al menos, para: i) Reducir el personal, cuando ello sea necesario para salvaguardar la continuidad de la empresa; y ii) Modificar peyorativamente las condiciones de empleo.

En lo que a reducción de personal se refiere, ha de inferirse que esa “instancia de protección de derechos” estaría facultada para definir el número y la identidad de los trabajadores afectados por la medida de reducción de personal, pues la legislación venezolana, a diferencia de otras normativas del Derecho Comparado, como la panameña, no establece un orden legal de prelación en la escogencia de tales trabajadores¹¹⁹.

En cuanto a la facultad de modificación peyorativa de las condiciones de trabajo, con el fin de preservar los puestos de trabajo, los cambios solo podrían ser temporales y únicamente podrían afectar a las condiciones laborales de fuente convencional, pues los derechos de fuente estatal no podrían ser disminuidos, ni desmejorados, toda vez que forman parte del *núcleo duro* del principio de *irrenunciabilidad* de los derechos de los trabajadores, y están cubiertos por el carácter de orden público de las normas laborales y de la regla de *norma mínima* tan característica del derecho del trabajo¹²⁰.

A todo evento, conforme a la citada disposición, si la modificación afecta a condiciones contenidas en una Convención Colectiva de Trabajo, ésta permanecerá en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia de la misma.

Las modificaciones podrían incluir, entre otras opciones, la reducción temporal de la jornada laboral, que pudiera convertirse en un mecanismo muy eficaz para preservar los puestos de trabajo en los tiempos posteriores a las cuarentenas.

En efecto, la reducción temporal de los horarios podría ser conveniente para muchos empleadores, porque al reducirse las jornadas se disminuyen también los salarios

¹¹⁹ El artículo 213.C del Código de Trabajo de Panamá establece un orden de prelación en caso de despidos por razones económicas, ordenando empezar por los trabajadores de menor antigüedad en la categoría respectiva, para después darle preferencia a los panameños, respecto a los extranjeros, a los sindicalizados, respecto a los que no lo estén, a las mujeres embarazadas y a los que están amparados por el fuero sindical.

¹²⁰ CARBALLO, César, *ob cit.*

proporcionalmente a los nuevos horarios, aliviándose así la carga de gastos de la empresa.

Por su parte, a los trabajadores también les beneficiaría la medida, porque evitarían la reducción de personal y la quiebra de su empleador, al tiempo que lograrían percibir al menos una parte de su salario.

En efecto, la reducción de la jornada como mecanismo de repartición del trabajo y paliativo de las crisis, está bastante documentada en la historia.

Son ejemplos de ello las reducciones que se hicieron en Francia después de terminada la Primera Guerra Mundial; el Convenio 47 de la OIT, de 1935, sobre las cuarenta horas (que se adoptó, precisamente, para hacerle frente a la Gran Depresión de 1929); o la figura del *Kurzarbeit* alemán, que implica, además, un subsidio por parte del Estado, que también sale beneficiado al evitarse un incremento del desempleo y disminuir sus gastos, pues los subsidios, en estos casos, son menores a los de cualquier subsidio de desempleo o por paro forzoso, en los países en donde aplica¹²¹.

5. El trabajo después de la COVID-19.

En general, hasta la llegada del Coronavirus, el tema sobre el futuro del trabajo se había convertido, prácticamente, en el epicentro del derecho laboral.

Justo cuando disertábamos sobre el impacto que tendría la inteligencia artificial, el internet de las cosas o la industria 4.0, en el mundo de las relaciones laborales, nos alcanzó un coronavirus.

No sabíamos, entonces, que el SARS-Covid-2 sería parte de ese futuro y que vendría a transformarlo radicalmente en, al menos, dos sentidos: primero, porque precipitó algunos cambios que considerábamos todavía lejos, como la expansión del teletrabajo; y, segundo, porque nos recordó que todavía teníamos asuntos pendientes de resolver, antes de adentrarnos a ese futuro.

En ese sentido, entre los efectos positivos colaterales del Coronavirus, estuvo, indudablemente, la expansión del teletrabajo, que de una figura atípica de prestación

¹²¹ SATURNO, Gustavo. La reducción del tiempo de trabajo: solución o utopía. En: Gaceta Laboral. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela, 2014.

de servicios, se convirtió, abruptamente, en la modalidad normal mediante la cual millones de trabajadores pudieron seguir llevándoles el sustento a sus familias.

Por eso, parece predecible que, en el corto plazo, el teletrabajo siga expandiéndose y, por ende, se sigan promulgando más leyes sobre el trabajo a distancia, como ya lo habían realizado, recientemente, Costa Rica, Panamá o Chile.

Sin embargo, en Venezuela, el Teletrabajo no deja de ser todavía un gran desafío, primero, porque es el país con la navegación más lenta de la Región, con apenas una velocidad de 1,3 megabits, cuando según los expertos la media mundial ronda los 20 megabits.

Pero, además, Venezuela atraviesa por una crisis energética de pronóstico reservado, con constantes apagones en muchos sectores del país. En efecto, el año pasado, por ejemplo, ocurrió el apagón más largo de nuestra historia, que en algunos estados del país alcanzó a los 7 días continuos.

Por otra parte, el Coronavirus le recordó también a muchas naciones que todavía tenían asuntos elementales sin resolver. Cosas que no son tanto del futuro sino, más bien, del pasado, como un sistema robusto de Seguridad Social, eficiente y capaz de prestar auxilio a los trabajadores en coyunturas tan complejas como la del Coronavirus.

En ese sentido, el caso venezolano es particularmente emblemático, porque la Seguridad Social es una obra inacabada en el país, que está muy lejos de ser un sistema eficiente para asistir a los trabajadores cuando más lo necesitan.

En definitiva, el futuro del trabajo en Venezuela, de momento, luce bastante lejos. Primero será necesario resolver la crisis política y restablecer el sistema democrático, para después comenzar la reconstrucción del país y su introducción al siglo XXI.

6. A modo de conclusión.

- Venezuela atraviesa por una crisis política, económica, humanitaria y social de magnitudes colosales, que hacen mucho más difícil enfrentar la pandemia por el Coronavirus.

- Los decretos de Estado de Alarma y de Emergencia Económica son inconstitucionales, pues no pasaron por el control de la Asamblea Nacional, previsto en la Constitución de la República.
- El Régimen venezolano actúa en esta coyuntura sin reconocimiento internacional, ni control de la Asamblea Nacional.
- El decreto de Estado de Alarma es impreciso, indeterminado y discrecional.
- Las medidas laborales fueron imprecisas y, sobre todo, insuficientes, pues no se establecieron procedimientos extraordinarios en asuntos claves, como la suspensión de la relación de trabajo, las calificaciones de despidos, las reducciones de personal o las reformas peyorativas de las condiciones de trabajo.
- La inamovilidad laboral no es una medida nueva y resulta inadecuada para afrontar la crisis económica y social que desencadenará el coronavirus.
- Antes del pensar en el futuro, a Venezuela le falta todavía entrar al siglo XXI. Y para ello resulta imprescindible recuperar, primero, el sistema democrático en el país.