GUÍA DE MEDIDAS LABORALES FRENTE AL COVID-19 EN IBEROAMÉRICA

JUAN PABLO LÓPEZ MORENO
Director

RORIX JAVIER NÚÑEZ
IVÁN JIMÉNEZ URIBE
JULIANA MORAD
Coordinación

tirant lo blanch
esfera
Todo el Derecho

GUÍA DE MEDIDAS LABORALES FRENTE AL COVID-19 EN IBEROAMÉRICA

COMITÉ CIENTÍFICO DE LA EDITORIAL TIRANT LO BLANCH

María José Añón Roig
Catedrática de Filosofía del Derecho de la Universidad de Valencia

Ana Cañizares Laso
Catedrática de Derecho Civil de la Universidad de Málaga

Jorge A. Cerdio Herrán
Catedrático de Teoría y Filosofía de Derecho. Instituto Tecnológico Autónomo de México

José Ramón Cossío Díaz
Ministro en retiro de la Suprema Corte de la Nación y miembro de El Colegio Nacional

Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot
Presidente de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

Owen Fiss
Catedrático emérito de Teoría del Derecho de la Universidad de Yale (EEUU)

José Antonio García-Cruces González
Catedrático de Derecho Mercantil de la UNED

Luis López Guerra
Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Carlos III de Madrid

Ángel M. López y López
Catedrático de Derecho Civil de la Universidad de Sevilla

Marta Lorente Sariñena
Catedrática de Historia del Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid

Javier de Lucas Martín
Catedrático de Filosofía del Derecho y Filosofía Política de la Universidad de Valencia

Víctor Moreno Catena
Catedrático de Derecho Procesal de la Universidad Carlos III de Madrid

Francisco Muñoz Conde
Catedrático de Derecho Penal de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

Angelika Nussberger
Jueza del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Catedrática de Derecho Internacional de la Universidad de Colonia (Alemania)

Héctor Olasolo Alonso
Catedrático de Derecho Internacional de la Universidad del Rosario (Colombia) y Presidente del Instituto Ibero-Americano de La Haya (Holanda)

Luciano Parejo Alfonso
Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad Carlos III de Madrid

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia

Ignacio Sancho Gargallo
Magistrado de la Sala Primera (Civil) del Tribunal Supremo de España

Tomás S. Vives Antón
Catedrático de Derecho Penal de la Universidad de Valencia

Ruth Zimmerling
Catedrática de Ciencia Política de la Universidad de Mainz (Alemania)

Procedimiento de selección de originales, ver página web:

www.tirant.net/index.php/editorial/procedimiento-de-seleccion-de-originales

GUÍA DE MEDIDAS LABORALES FRENTE AL COVID-19 EN IBEROAMÉRICA

Director

JUAN PABLO LÓPEZ MORENO

Abogado de la Pontificia Universidad Javeriana y Especialista en Derecho Laboral de la misma universidad. Especialista en Políticas Públicas Sociales. Director del Departamento de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana

Coordinación

RORIX JAVIER NÚÑEZ
IVÁN JIMÉNEZ URIBE
JULIANA MORAD

tirant lo blanch
Bogotá D.C., 2020

Copyright ® 2020

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores y del editor.

En caso de erratas y actualizaciones, la Editorial Tirant lo Blanch publicará la pertinente corrección en la página web www.tirant.com.

© AA.VV.

© TIRANT LO BLANCH
EDITA: TIRANT LO BLANCH
Calle 69A No. 4-88, Bogotá D.C.
Telf.: 4660171
Email: tlb@tirant.com
www.tirant.com
Librería virtual: www.tirant.es
ISBN: 978-84-1355-350-4

Si tiene alguna queja o sugerencia, envíenos un mail a: *atencioncliente@tirant.com*. En caso de no ser atendida su sugerencia, por favor, lea en *www.tirant.net/index.php/empresa/politicas-de-empresa* nuestro procedimiento de quejas.

Responsabilidad Social Corporativa: http://www.tirant.net/Docs/RSCTirant.pdf

Autores

ARGENTINA
Sara Graciela Sosa

BOLIVIA
Luis Christian Rivas Salazar
Rubén Gonzalo Fernández

BRASIL
Ney Canani
Lidiane Nogueira

CHILE
Eliel Hassan
Manuel Escobar

COLOMBIA
Iván Camilo Jiménez Uribe
Juliana Morad Acero
Juan Pablo López

COSTA RICA
Heidi Cáceres

ECUADOR
Andrés Chong Qui Toris
María José Moreno

EL SALVADOR
Mariana Melara
Gabriel Guevara

ESPAÑA
María Teresa Agut García

GUATEMALA
Griselda Mina González
Guillermo Gándara

HONDURAS
Mario Villanueva

MÉXICO
Susana Casado

NICARAGUA
Nelson Pérez

PARAGUAY
Laura Díaz
Mónica Morales
Alejandro Arrúa

PANAMÁ
Rórix Javier Núñez M.
María Eugenia Vergara

PERÚ
Paúl Cavallié

REPÚBLICA DOMINICANA
Valentín Herrera

URUGUAY
Bettina Fernández

VENEZUELA
Suheil Tovar

Tabla de contenido

Prólogo 17
Rórix Javier Núñez e Iván Jiménez Uribe

ARGENTINA
Sara Graciela Sosa

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 19
Suspensión de Contratos 22
Reducción de Jornada 26
Movilidad Laboral 27
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 27
Despidos / Cese Laboral 27
Subsidios por COVID-19 28
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 30
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 31
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 31
Contratos de Extranjeros 33
Inspección de Trabajo 33

BRASIL
Ney Canani y Lidiane Nogueira

Teletrabajo/Trabajo en Casa 35
Anticipación de vacaciones individuales 36
Concesión colectiva de vacaciones 37
Vacaciones Anticipadas 37
Banco de horas 37
Salud y seguridad ocupacional 37
Negociación colectiva 38
Inspección laboral 38
Anticipación del pago de la asignación anual 39
Suspensión del contrato de trabajo 39
Reducción de horas y salarios 39
FGTS (Fondo garant por tiempo de servicio) 39

BOLIVIA

Luis Christian Rivas Salazar y Rubén Gonzalo Fernández Delgadillo

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 41
Suspensión de Contratos 42
Reducción de Jornada 45
Movilidad Laboral 47
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 48
Despidos / Cese Laboral 48
Subsidios por COVID-19 49
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 49
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 50
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 52
Contratos de Extranjeros 53
Inspección de Trabajo 54

CHILE

Eliel Hasson y Manuel Escobar

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 55
Suspensión de Contratos 58
Reducción de Jornada 61
Movilidad Laboral 63
Despidos / Cese Laboral 63
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 63
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 64
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 64
Contratos de Extranjeros 65
Inspección de Trabajo 66

COLOMBIA

Iván Jiménez Uribe y Juliana Morad

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 67
Suspensión de Contratos 69
Reducción de Jornada 71
Movilidad Laboral 72
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 72
Despidos / Cese Laboral 73
Subsidios por COVID-19 74

Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 74
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 76
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 76
Contratos de Extranjeros 77
Inspección de Trabajo 77

COSTA RICA

Heidy Cáseres Correa

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 79
Suspensión de Contratos 82
Reducción de Jornada 85
Movilidad Laboral Voluntaria 86
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 87
Despidos / Cese Laboral 88
Subsidios por COVID-19 88
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 89
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 90
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 91
Contratos de Extranjeros 91
Inspección de Trabajo 92

ECUADOR

Andrés Chong Qui Toris y María José Moreno Herrera

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 93
Suspensión de Contratos 94
Reducción de Jornada 97
Movilidad Laboral 97
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 98
Despidos / Cese Laboral 99
Subsidios por COVID-19 99
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 99
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 101
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 102
Contratos de Extranjeros 103
Inspección de Trabajo 104

EL SALVADOR

Mariana Elizabeth Melara y Gabriel Alberto Guevara Castillo

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 107
Suspensión de Contratos 109
Reducción de Jornada..... 110
Movilidad Laboral 110
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 111
Despidos / Cese Laboral 111
Subsidios por COVID-19 112
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 112
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 113
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 114
Contratos de Extranjeros 115
Inspección de Trabajo 116

ESPAÑA

María Teresa Agut García

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 117
Suspensión de Contratos 118
Reducción de Jornada, derechos y modificaciones en la relación laboral 123
Movilidad Laboral 125
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 126
Despidos / Cese Laboral 127
Subsidios y otras medidas de seguridad social por COVID-19..... 128
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 132
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 132
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 133
Contratos de Extranjeros 135
Inspección de Trabajo 135
Precisiones Importantes sobre las medidas adoptadas..... 136

GUATEMALA

Mina Griselda González y José Guillermo Gándara

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 137
Suspensión de Contratos 138
Reducción de Jornada..... 142
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 142
Despidos / Cese Laboral 143

Subsidios por COVID-19 143
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 143
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 144
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 145

HONDURAS

Mario David Villanueva, Danielle Michelle Pérez y Cándido Ordóñez

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 147
Suspensión de Contratos 149
Reducción de Jornada 150
Movilidad Laboral 151
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 152
Subsidios por COVID-19 153
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 155
Incentivo al mantenimiento de empleos 158
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 158
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 159
Inspección de Trabajo 159

MÉXICO

Susana Casado García

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 161
Suspensión de Contratos 163
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 164
Despidos / Cese Laboral 164
Subsidios por COVID-19 165
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 165
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 165
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 166
Contratos de Extranjeros 167
Inspección de Trabajo 167

NICARAGUA

Nelson Enrique Pérez Fonseca

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 169

Suspensión de Contratos 169
Reducción de Jornada..... 170
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 171
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 171
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 171

PANAMÁ

Rorix Javier Núñez, María Eugenia Vergara Barrios de Vásquez y Felipe Waisome

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 173
Suspensión de Contratos 175
Reducción de Jornada..... 178
Movilidad Laboral..... 179
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 179
Despidos / Cese Laboral..... 180
Subsidios por COVID-19 180
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 181
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 181
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 182
Contratos de Extranjeros..... 184
Inspección Laboral 184

PARAGUAY

Alejandro Arrúa León, Laura Díaz Grütter y Mónica Moralez

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 187
Suspensión de Contratos 188
Reducción de Jornada..... 190
Movilidad Laboral..... 190
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 192
Despidos / Cese Laboral..... 192
Subsidios por COVID-19 193
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 193
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 194
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 197
Precisiones sobre las medidas adoptadas..... 197
Inspección de Trabajo..... 198

PERÚ

Paul Cavalié Cabrera

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 199
Suspensión de Contratos 200
Reducción de Jornada 202
Movilidad Laboral 203
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 203
Despidos / Cese Laboral 204
Subsidios por COVID-19 205
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 205
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 207
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 208
Contratos de Extranjeros 208
Inspección de Trabajo 209

REPÚBLICA DOMINICANA

Valentín Herrera González

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 211
Suspensión de Contratos 212
Reducción de Jornada 213
Movilidad Laboral 213
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 213
Despidos / Cese Laboral 213
Subsidios por COVID-19 214
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 214
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 214
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 214
Inspección de Trabajo 215

URUGUAY

Bettina Fernández Barbieri

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 217
Suspensión de Contratos 218
Reducción de Jornada 220
Movilidad Laboral 220
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 221
Despidos / Cese Laboral 222
Subsidios por COVID-19 222

Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 223
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 224
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 227
Contratos de Extranjeros 228
Inspección de Trabajo 229

VENEZUELA

Suheil Tovar

TeleTrabajo/Trabajo Remoto 231
Suspensión de Contratos 232
Reducción de Jornada 232
Movilidad Laboral 233
Vacaciones, Permisos y Compensatorios 233
Despidos / Cese Laboral 233
Subsidios por COVID-19 234
Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones, etc.) 234
Medidas Sanitarias/Higiene y Salud Laboral por COVID-19 235
Actividad Procesal Laboral (administrativa y jurisdiccional) producto del COVID-19 235

PRÓLOGO

Rórix Javier Núñez e Iván Jiménez Uribe

La crisis que ha generado a nivel global la pandemia del COVID-19, apunta a múltiples latitudes, en un efecto sin precedentes desde el punto de vista económico y social. Uno de los escenarios que mayor impacto ha tenido frente a la crisis, es el ciclo de las relaciones laborales, pues las medidas económicas y sociales tomadas por los estados podrían conllevar efectos sustanciales de cara a la forma como concebimos las relaciones laborales hoy en día, la posibilidad de mantener el empleo y contemplar las formas en que se atenderán los efectos posteriores a la solución de la crisis. Esto ha generado respuestas y medidas en el ámbito laboral, por parte de las autoridades de un sin fin de países, que direccionan entonces la política pública que en materia laboral y en escenarios de protección social, se asumirá para resolver estos impactos.

En América Latina y en España, así como en el resto del mundo, las medidas implementadas con un carácter expedito, se sostiene que tienen como fin, atender primeramente las medidas sanitarias necesarias para combatir la crisis, pero que además buscan, evitar la reducción en el empleo, el agravio económico de las empresas y con ello, evitar perjuicios de mayor alcance.

Desde la academia, profesionales de Latinoamérica y España, hemos respondido a una invitación de integración como grupo laboral voluntario, con el fin de aportar insumos y un amplio esfuerzo investigativo, para recopilar brevemente las principales acciones o medidas que en un total de 19 países se han venido adoptando en materia laboral, para enfrentar la crisis del COVID-19 o Coronavirus.

Buscamos con este documento, integrado a la mayor brevedad, ante el dinamismo del momento, facilitar y recopilar la información necesaria de referencia, con algunas reflexiones propias de sus autores por país, en torno al alcance o aplicación de la normativa laboral en la situación actual de Pandemia por el Coronavirus,

Esperamos entonces que sea de utilidad para el lector y en general para la comunidad de los países que forman parte del presente estudio, para resolver inquietudes y entender los alcances de las medidas laborales hasta el momento implementadas.

ARGENTINA

Sara Graciela Sosa[1]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

Actualmente no contamos con un instrumento jurídico específicamente redactado para el teletrabajo sino con un conjunto de leyes que engloban la actividad: Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (1974) junto con la Ley 25.800, que ratifica el convenio OIT 177 sobre Trabajo a domicilio, que promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales. 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.

Existe un proyecto de decreto validado tripartitamente en la Comisión de Diálogo Social para el Futuro del Trabajo, para incrementar la difusión de la temática.

Resolución 595/ 2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del 1 de julio de 2013 crea el PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) que tiene como objetivo específico: impulsar la implementación de plataformas de Teletrabajo en el sector privado, que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el desarrollo de soluciones y difundir las buenas prácticas. Se entiende por Teletrabajo a la realización de actos, la ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículo 21 y 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o 1976) en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).

Las empresas interesadas a adherir al Programa y cuya incorporación sea evaluada favorablemente por la Coordinación de Teletrabajo suscribirán un convenio de adhesión en el cual se establecerán las condiciones de participación y las pautas específicas que deberán contener los contratos individuales a suscribirse con sus

---

[1] Abogada Especialista en Métodos Alternativos de solución de Conflictos.

teletrabajadores, El convenio de adhesión tiene una duración de 9 meses y puede ser renovado.

La participación de los teletrabajadores en el Programa serán voluntarias y su consentimiento deberá ser asentado expresamente en el contrato individual que regule su relación laboral con la empresa adherente.

En materia de Riesgos del Trabajo el teletrabajo ha sido materia de regulación a través de la Resolución SRT 1552/2012 que establece ciertas condiciones mínimas de seguridad e higiene para los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo en el marco de la Leyes 19.587 Higiene Y Seguridad 1972, y 24.557 disponiendo la obligación de notificación por parte del empleador a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo de la localización de los trabajadores, tareas asignadas, entrega de algunos elementos como silla ergonómica, extinguidor de fuego portátil y el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Trabajo desarrollado por el Ministerio de Trabajo y la facultad de verificación de las condiciones del lugar determinado por el trabajador para le ejecución de sus tareas, obviamente con su consentimiento.

¿Está reglamentado?

No hay ley específica y por lo tanto no hay reglamentación.

Modalidades de Teletrabajo Reguladas

Expresamente las diferentes disposiciones ya mencionadas. Dado ello, no se establece una norma única, aunque se concluye que es el servicio laboral fuera de su lugar de trabajo, sea en el sector privado como público.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

La Resolución 21/20 SRT, indica que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular deberán denunciar a la ART a la que estuvieran afiliados.

El DNU 297/20 decreta el Aislamiento social preventivo y obligatorio desde el 20 hasta el 31 de marzo. Se exceptúa a personas afectadas a los servicios declarados esenciales en la emergencia. Se incluyen 24 actividades. Durante la vigencia del "aislamiento" los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales.

La Resolución 219/20 MTEySS dispensa a trabajadores alcanzados por el "aislamiento social preventivo y obligatorio" el deber de asistencia al lugar de trabajo. Quienes realicen tareas en su domicilio cobrarán el mismo salario. En aquellos casos que esto no sea posible, las sumas percibidas tendrán carácter no remuneratorio excepto respecto de los aportes y contribuciones al SNSS y al INSSJP.

La Decisión Administrativa 429/20 suma 10 actividades esenciales a las 24 dispuestas en el decreto 297/20.

La Resolución 233/20 MTEySS indica que la actividad de trabajadores y trabajadoras de edificios, con o sin goce de vivienda, se considera esencial hasta el 31 de marzo de 2020.

El Decreto 310/20 instituyó con carácter nacional el "ingreso familiar de emergencia" como una prestación monetaria no contributiva del sistema de seguridad social de carácter excepcional destinada a compensar la pérdida o grave disminución de ingresos de aquellos sectores más vulnerables, a causa de las medidas extraordinarias adoptadas por el gobierno nacional para proteger la salud pública.

El Decreto 311/2020 Poder Ejecutivo, determinó que las prestadoras de servicios de energía eléctrica, gas por redes, agua corriente, telefonía fija o móvil, Internet y televisión por cable no podrán suspender los servicios por mora o falta de pago durante 180 días a sectores considerados vulnerables.

El Decreto 312/2020 del Presidente de la Nación resuelve que es necesario suspender en forma urgente la obligación de proceder al cierre de cuentas bancarias e inhabilitación y la aplicación de las multas, al menos hasta el 30 de abril de 2020.

La Resolución 8 MTEySS Secretaría de Seguridad Social faculta a la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) para dictar las normas necesarias para la implementación, administración, otorgamiento, pago, control, supervisión y recupero de percepciones indebidas del IFE. Se autoriza a la ANSES para liquidar y efectuar el pago IFE con anterioridad al 1 de abril de 2020.

La Resolución 680/2020 Ministerio de Salud Incorpora al régimen legal de las enfermedades de notificación obligatoria a la enfermedad COVID-19 en todas sus etapas, desde la sospecha del caso hasta el seguimiento de su evolución.

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

Se ha promovido que todas aquellas tareas que los trabajadores puedan realizar fuera del ámbito físico de la empresa, implementen el teletrabajo a fin de cumplir con el aislamiento social preventivo y obligatorio, dispensando por lo tanto del deber de asistencia al trabajo.

El trabajador tiene derecho a la remuneración habitual cuando acuerde las tareas en el lugar de aislamiento, y para aquellos que no tengan esta posibilidad tienen el derecho a percibir su remuneración con carácter no remunerativo, con excepción de los aportes y contribuciones al sistema nacional de seguro de salud y del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

En aquellas actividades declaradas esenciales como consecuencia de la pandemia, el empleador tiene la facultad de reorganizar la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción, y en caso de que se deban trabajar horas suplementarias, el pago de estas tendrá una reducción del 95% de la contribución patronal (Ley 27.541 destinada al SIPA).

Se estableció la posibilidad de contrataciones de trabajo eventual con la misma reducción de la contribución patronal al SIPA.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 prevé en su artículo 221 las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas, las que se pueden extender hasta un plazo máximo de setenta y cinco días en el término de un año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta. En este supuesto, así como en la suspensión por falta o disminución del trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad. La suspensión por causa de fuerza mayor puede aplicarse sin el pago de sueldos ni otro tipo de compensación económica. Si el empleador resolviese efectuar l pago de algún porcentual del sueldo del trabajador, o de alguna suma fija, tal pago será no remunerativo, no debiéndose pagar cargas sociales proporcionales al importe que se pague, con la excepción de la contribución de la Obra Social. Esta disposición surge de la Ley 24.700 y el art. 223 bis de la ley de Contrato de Trabajo. Esta situación puede generar no obstante, la apertura de instancias de negociación con los trabajadores y/o sindicatos, para intentar hacer menos graves los efectos de la suspensión. Si hubiere acuerdos al respecto, los mismos podrían ser homologados por el Ministerio de Trabajo.

La Ley 24013 —Ley Nacional de Empleo (1991) arts. 98 a 105, señalan el Procedimiento Preventivo de crisis de Empresas—. Se trata de un proceso de negociación en el que participa el sindicato que representa al colectivo de trabajadores, la empresa y el Estado a través de las Administraciones del Trabajo, con el objeto

de procurar llegar a un acuerdo de cómo aplicar suspensiones o despidos. En ciertos sectores, la crisis de los últimos años ha impulsado a que se empiece a analizar la aplicación de este instituto de excepción, es una forma de continuar la empresa sin que hubiera despidos masivos y cierres de establecimientos. El empleador tiene la facultad, cuando medien razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, a suspender o despedir a su personal. Con carácter previo a tomar estas medidas debe comunicarlas cuando afecten la situación de empleo a un porcentaje establecido en la misma normativa. Se inicia a instancia del empleador o de la o las asociaciones sindicales de los trabajadores. En su presentación, el peticionario debe fundamentar su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes. En caso de faltar acuerdo en la primera audiencia que se fije la Autoridad abrirá un proceso de negociación. Y hasta su conclusión el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. El plazo del procedimiento es corto, aproximadamente 10 días hábiles administrativos. Si no se llegare a acuerdo alguno, se dará por concluido el procedimiento de crisis.

Reestructuraciones productivas y regula también en la Ley de Empleo para las empresas públicas o mixtas o sectores productivos privados, públicos o mixtos cuando se encuentren o pudieren encontrarse afectados por reducciones significativas del empleo. L declaración de la reestructuración es una facultad del Ministerio de Trabajo que debe convocar a la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable para negociar un programa de gestión preventiva del desempleo en el sector, las consecuencias de la reestructuración productiva en las condiciones de trabajo y de empleo y medidas de reconversión profesional y de reinserción laboral de los trabajadores afectados. La comisión negociadora tiene 30 días para expedirse.

La Ley 27.264 instituye el Programa de Recuperación Productiva que incluye un tratamiento impositivo especial para el fortalecimiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

La DNU 325/20 prorrogó el aislamiento social, preventivo y obligatorio que había sido regulado por el Decreto 297/2020, medida que fue adoptada frente a la emergencia sanitaria y con el objetivo primordial de proteger la salud pública hasta el domingo 12 de abril. También se tomaron medidas en la DNU 329/20 y la DNU 332/20.

La Resolución 279/2020 MTEySS estableció que los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el aislamiento social preventivo y obligatorio quedarán dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras que presten servicio en actividades esenciales (DNU 297/20) serán consideradas personal esencial. La reorganización de la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaradas esenciales en condiciones adecuadas de salubridad será considerada un ejercicio razonable de las facultades del empleador. La necesidad de contratación de personal mientras dure la vigencia del aislamiento deberá ser considerada extraordinaria y transitoria en los términos del art. 99 de la LCT. La abstención de concurrir al lugar de trabajo que implica la prohibición de hacerlo salvo en los casos de excepción previstos, no constituye un día de descanso, vacacional o festivo, sino de una decisión de salud pública en la emergencia, de tal modo que no pueden aplicarse sobre las remuneraciones o ingresos correspondientes a los días comprendidos en esta prohibición suplementos o adicionales previstos legal o convencionalmente para "asuetos" excepto en aquellos casos en que dicha prohibición coincida con un día festivo o feriado previsto legal o convencionalmente. Esta medida comienza a regir desde el 20 de marzo/2020 y se deroga la Resolución 219/2020.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19

Tareas no consideradas esenciales, y aquellas que no se pueden realizar mediante teletrabajo. Resolución 279

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

El término de suspensión es hasta el 12 de abril de 2020

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Frente a la DNU 325/2020, debe observarse que el artículo 14 de la Constitución argentina establece el derecho de todos los habitantes de la Nación de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar, de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino. En igual sentido la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece en su artículo 22 inciso 3 que el ejercicio de los derechos a circular y residir en un Estado consagrados en el artículo 22 inciso 1, entre otros… "no puede ser restringido sino en virtud de una ley, en la medid indispensable en una sociedad democrática, para prevenir infracciones penales o para proteger la seguridad nacional, la seguridad o el orden públicos, la moral o la salud públicas o los derechos y libertades de los demás". Estos derechos son pilares fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico, sujetos a limitaciones por razones de orden público, seguridad y salud pública. Esto es sostenido por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Frente a la Resol. Mte y SS 279, establece que los trabajadores y trabajadores alcanzados por el "aislamiento social preventivo y obligatorio" quedarán dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo. Cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán en el marco de la buena fe contractual establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

Hay una frondosa normativa respecto a los contratos laborales durante la emergencia, como así también sobre el poder de dirección del empleador (art. 65 de la LCT) quien puede redistribuir tareas y reorganizar la jornada laboral. Asimismo el 1/04 se dictaron resoluciones y Decretos de Necesidad y Urgencia a fin de dar apoyo a las empresas, en especial a Pymes. De todas maneras se plantean algunos interrogantes respecto a institutos como la licencia anual ordinaria y qué sucede si se otorgaron antes del 13 de marzo en que comenzó el aislamiento.

Si bien el artículo 1 de la resolución Ministerial 219/2020 estipula que las sumas percibidas (por quienes no puedan realizar trabajo remoto o teletrabajo) tendrán carácter no remuneratorio, todo parece indicar, aunque no se haya realizado ninguna mención expresa, la cartera laboral se inspiró a la hora de determinar el carácter no remunerativo de la suma percibida por los empleados no exceptuados del aislamiento social preventivo y obligatorio en el artículo. 223 bis de la LCT. La norma permite ante casos de fuerza mayor, pactar individual o colectivamente que la retribución de dinero a los trabajadores sea no remunerativa cuando en virtud de esta causal el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo.

¿Cuáles son los requisitos para que los empleadores puedan acogerse a los beneficios?

Deben cumplir con uno o varios de los siguientes requisitos: a) actividades económicas afectadas en forma crítica en las zonas geográficas donde se desarrollan, b) Cantidad de trabajadores y trabajadoras contagiadas por COVID-19 o en aislamiento obligatorio con dispensa laboral por estar en grupo de riesgo u obligaciones de cuidado familiar relacionadas al COVID-19.

Los sujetos alcanzados y que cumplan los requisitos accederán a uno de los siguientes beneficios: a) Postergación de los vencimientos para el pago de contribuciones al SIPA, b) Reducción de hasta el 95% de las contribuciones patronales al SIPA devengadas durante el mes de abril de 2020 siempre que al 29 de febrero de 2020 la plantilla no supere la cantidad de 60 trabajadores. Para aquellas empresa que sus dependientes superen esa cantidad deberán iniciar el Procedimiento Preventivo de Crisis Ley 24.013.

Asignación Compensatoria del Salario consistirá en una suma abonada por ANSES para todos o parte de las y los trabajadores para el caso de empleadores o empleadoras y el monto se determina según parámetros de cantidad de trabajadores: hasta 25: 100% del salario bruto, con un valor máximo de $16.875 (equivalente a un salario mínimo), de 25 a 60: 100%del salario bruto, con un valor máximo del 75% del salario mínimo ($12.656,25), de 61 a 100: 100% del salario bruto, con un valor máximo de hasta el 50% del salario mínimo ($8.437,50).

Esta Asignación se considera a cuenta del pago de las remuneraciones del personal afectado, debiendo los empleadores o empleadoras abonar el saldo restante de aquellas hasta completar las mismas. Dicho saldo se considerará remuneración a todos los efectos legales y convencionales es decir que al solicitar el beneficio el o l empleadora deberá retener la parte correspondiente a los aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino, Obra Social y el aporte al INSSJP.

Respecto al Programa REPRO Asistencia por la emergencia sanitaria, consistirá en una asignación no contributiva respecto al SIPA a trabajadores y trabajadoras a través del Programa de Recuperación Productiva a cargo del MTE y SS para empresa no incluidas en el beneficio de Asignación Compensatoria al salario. La prestación va de $6000 a un máximo de Hay una frondosa normativa respecto a los contratos laborales durante la emergencia, como así también sobre el poder de dirección del empleador (art. 65 de la LCT) quien puede redistribuir tareas y reorganizar la jornada laboral. Asimismo el 1/04 se dictaron resoluciones y Decretos de Necesidad y Urgencia a fin de dar apoyo a las empresas, en especial a Pymes.

De todas maneras se plantean interrogantes respecto a institutos como la licencia anual ordinaria: qué sucede si se otorgaron antes del 13 de marzo en que comenzó la cuarentena obligatoria para aquellos que llegaban de viajes al exterior, tienen validez. Lo que es claro que las mismas no podrían otorgarse después del 20 de marzo en que comenzó el aislamiento social preventivo y obligatorio.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Hay una frondosa normativa respecto a los contratos laborales durante la emergencia, como así también sobre el poder de dirección del empleador (art. 65 de la LCT) quien puede redistribuir tareas y reorganizar la jornada laboral. Asimismo la Resolución 279 MTE y SS establece que la reorganización de la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaras esenciales en condiciones adecuadas de salubridad en consonancia con los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria, será considerado un ejercicio razonable de las facultades del empleador

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Durante la emergencia el empleador conserva el poder de dirección y organización de la tarea y puede establecer una jornada diferente. Ello en sintonía con las normas de la Ley de Contrato de Trabajo

MOVILIDAD LABORAL

Hay normas respecto a la movilidad, que no se refieren al ius variandi. El Ministerio del Interior dispuso la unificación del certificado de circulación, implementando el Certificado único habilitante para Circulación Emergencia COVID-19. Para trasladarse de un lugar a otro, se de llevar el certificado y es solo para aquellos cuyas actividades los transforman en trabajadores esenciales (salud, etc.).

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

Al establecer el aislamiento social preventivo y obligatorio para todos los trabajadores y trabajadoras cuya tarea no sea de las consideradas esenciales, éstos no deben concurrir a su lugar de trabajo. Es una licencia sanitaria, por lo tanto no se compadece con el instituto de la vacaciones, permisos y compensatorios

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Existen zonas de incertidumbre como por ejemplo si algún trabajador estaba gozando de la licencia anual ordinaria al 13 de marzo de 2020, en estos casos la interpretación del plexo normativo será analógica a la interrupción de las vacaciones por enfermedad inculpable previsto en el art. 208 Ley de Contrato de Trabajo

DESPIDOS / CESE LABORAL

El Decreto 329/2020 —del 31/03/2020— se dicta en el marco de la emergencia pública en materia económica, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social establecida por la Ley 27.541, la ampliación de la emergencia sanitaria dispuesta por el decreto 260/20 y su modificatorio, el Decreto Nº 297/20 que estableció la medida de aislamiento social, preventivo y obligatorio, su prórroga hasta el día 12 de abril inclusive, y sus normas complementarias

prohíbanse los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de sesenta (60) días a partir de la publicación del Decreto en el Boletín Oficial. Prohíbanse las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación del decreto en el B.O Quedan exceptuadas las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo

Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el decreto, no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.

Precisiones sobre las medidas adoptadas o Comentarios generales

Hasta el 31 de marzo se produjeron despidos basados en falta o disminución del trabajo no imputable al empleador o por causas de fuerza mayor así como suspensiones de hasta 75 días por fuerza mayor, considerando a la pandemia del COVID-19 como fuerza mayor manifiesta.

Este Decreto pone un freno a las medidas de afectación del empleo y se dictaron medidas de protección y ayuda a los empresarios.

Respecto a la utilización del art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, que en la excepción menciona la norma, permite ante casos de fuerza mayor, pactar individual o colectivamente que la retribución de dinero a los trabajadores sea no remunerativa cuando en virtud de esa causal el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo

SUBSIDIOS POR COVID-19

El Decreto 300/20 contempla reducción contribuciones patronales en empresas de servicios relacionados con la salud

Mediante DNU 332/2020 se crea el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para empleadores y trabajadores afectados por la emergencia sanitaria establece una serie de beneficios para los empleadores, salvo para aquellos sujetos que realizan las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia sanitaria y cuyo personal fue exceptuado del aislamiento así como aquellas que no exterioricen indicios concretos que permitan inferir una disminución representativa de su nivel de actividad Postergación o reducción de

hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al SIPA (contribución jubilatoria).

Asignación Compensatoria al Salario abonada por el Estado a través del ANSES (Administración Nacional de Seguridad Social) para todos los trabajadores en relación de dependencia para el sector privado, para empresas de hasta 100 trabajadores.

REPRO Asistencia por la Emergencia Sanitaria, es una suma no contributiva respecto al SIPA abonada por el Estado para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado que superen los 100 trabajadores. Este Decreto tomará en cuenta los resultados económicos de las empresas ocurridos entre el 20 de marzo de 2020 y el 30 de abril de 2020 inclusive, respecto a la nómina de trabajadores del 29 de febrero/2020.

Para poner en práctica este Decreto se necesitaría su reglamentación para saber cómo se evaluarán los requisitos que solicita. No establece un plazo de vigencia para el mismo, pareciera que estos beneficios van a tener una continuidad

¿Cuáles son los requisitos para que los empleadores puedan acogerse a los beneficios?

Deben cumplir con uno o varios de los siguientes requisitos: a) actividades económicas afectadas en forma crítica en las zonas geográficas donde se desarrollan, b) Cantidad de trabajadores y trabajadoras contagiadas por COVID-19 o en aislamiento obligatorio con dispensa laboral por estar en grupo de riesgo u obligaciones de cuidado familiar relacionadas al COVID-19.

Los sujetos alcanzados y que cumplan los requisitos accederán a uno de los siguientes beneficios: a) Postergación de los vencimientos para el pago de contribuciones al SIPA. b) Reducción de hasta el 95% de las contribuciones patronales al SIPA devengadas durante el mes de abril de 2020 siempre que al 29 de febrero de 2020 la plantilla no supere la cantidad de 60 trabajadores. Para aquellas empresa que sus dependientes superen esa cantidad deberán iniciar el Procedimiento Preventivo de Crisis Ley 24.013.

Asignación Compensatoria del Salario: consistirá en una suma abonada por ANSES para todos o parte de las y los trabajadores para el caso de empleadores o empleadoras y el monto se determina según parámetros de cantidad de trabajadores: hasta 25: 100% del salario bruto, con un valor máximo de $16.875 (equivalente a un salario mínimo), de 25 a 60: 100%del salario bruto, con un valor máximo del 75% del salario mínimo ($12.656,25), de 61 a 100: 100% del salario bruto, con un valor máximo de hasta el 50% del salario mínimo ($8.437,50).

Esta Asignación se considera a cuenta del pago de las remuneraciones del personal afectado, debiendo los empleadores o empleadoras abonar el saldo restante de aquellas hasta completar las mismas. Dicho saldo se considerará remuneración a todos los efectos legales y convencionales es decir que al solicitar el beneficio el o l empleadora deberá retener la parte correspondiente a los aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino, Obra Social y el aporte al INSSJP.

Respecto al Programa REPRO Asistencia por la emergencia sanitaria, consistirá en una asignación no contributiva respecto al SIPA a trabajadores y trabajadoras a través del Programa de Recuperación Productiva a cargo del MTE y SS para empresa no incluidas en el beneficio de Asignación Compensatoria al salario. La prestación va de $6000 a un máximo de Hay una frondosa normativa respecto a los contratos laborales durante la emergencia, como así también sobre el poder de dirección del empleador (art. 65 de la LCT) quien puede redistribuir tareas y reorganizar la jornada laboral. Asimismo el 1/04 se dictaron resoluciones y Decretos de Necesidad y Urgencia a fin de dar apoyo a las empresas, en especial a Pymes (pequeña y medinas empresas).

De todas formas se plantean interrogantes respecto a institutos como la licencia anual ordinaria: qué sucede si se otorgaron antes del 13 de marzo en que comenzó la cuarentena obligatoria para aquellos que llegaban de viajes al exterior, tienen validez. Lo que es claro que las mismas no podrían otorgarse después del 20 de marzo en que comenzó el aislamiento social preventivo y obligatorio.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

La Resolución 8 de la Secretaría de Seguridad Social. Se aprueban las normas complementarias, aclaratorias y de aplicación del ingreso familiar de emergencia (IFE) instituido por el Decreto Nº 310 de fecha 23 de marzo de 2020.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

El Ingreso Familiar de Emergencia, prestación monetaria no contributiva de carácter excepcional, es otorgado a las personas que se encuentran desocupadas, se desempeñan en la economía informal y al personal de casas particulares. Esta ayuda del Estado, o requiere que la relación laboral sea formal o registrada de argentinos nativos o nacionalizados.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

La Resolución 178/20 MTEySS: otorgaba una licencia con goce de haberes a quienes debieran estar en cuarentena por arribar de viajes a países en riesgo, que fue ampliada por la Resolución 184/20 MTEySS.

La Resolución 202/20 MTEySS: Derogó las Resoluciones 178/20 y 184 /20 y se dispensa el deber de asistencia al lugar de trabajo, con goce íntegro de sus remuneraciones, a todos los trabajadores y las trabajadoras con factor de riesgo.

La Resolución 207/20 MTEySS: Amplia la dispensa a mayores de 60 años, embarazadas y a uno de los padres con niños en edad escolar mientras dure la suspensión de clases.

La Resolución 21/20 SRT los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular deberán denunciar a la ART a la que estuvieran afiliados.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Una de las preguntas es la posibilidad de encuadrar una infección del COVID-19 en el Régimen de Riesgos del Trabajo y esta duda aqueja a las personas que trabajan en estos momentos en establecimientos con actividades esenciales o en la vía pública desarrollando servicios esenciales y que se encuentran dramáticamente expuestas a la posibilidad de contagio, así como preocupa también a sus empleadores y a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo. La Ley de Riesgos 24557 ha sido restrictiva con el listado de enfermedades que pueden ser cubiertas por la misma. El dilema de la cobertura del COVID-19 es aún conceptual, empero se deberá examinar el posible encuadramiento de la infección. Se propone que el Poder Ejecutivo, disponga en el marco de la emergencia de la Ley 27.541 en general y del D.N.U 297/2020 en particular, que la cobertura de esta contingencia sea financiada por las aseguradoras con cargo al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales que deben administrar las Aseguradoras

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

Algunos sí.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

La Acordada 4/2020 de la Corte Suprema de Justicia dispone declarar inhábiles los días 16 al 31 de marzo de 2020 para las actuaciones judiciales ante todos los tribunales que integran el Poder Judicial de la Nación. Dispone que los tribunales aseguren una presentación mínima del servicio de justicia, suspender la atención al público, disponer la aplicación en el ámbito del Poder Judicial de una licencia excepcional para todos aquellos magistrados, funcionarios y empleados mayores de 65 años o que padezcan enfermedades que los hagan más vulnerables al virus COVID-19, dispone licencia especial, goce de haberes a los padres, tutores o adoptantes a caro de menores, siendo esta licencia voluntaria. Asimismo establece que a partir del 18 de marzo de 2020, todas las presentaciones que se realicen en el ámbito de la Justicia nacional y Federal deben ser hechas exclusivamente en forma digital a través de la Identificación Electrónica Judicial y por medio de las herramientas disponibles en el Portal de Gestión de Causas. Se exceptúa a las presentaciones iniciales que no pueden ser ingresadas de la manera indicada. Agrega la misma acordada que dichas presentaciones deberán estar firmadas electrónicamente por el presentante.

Situación de excepción:

Habilitación de día y hora inhábil. De acuerdo por lo previsto por la CSJN en la Acordada 4/2020 se establece que los asuntos que no admitan demoras, las partes podrán solicitar habilitación de días y horas inhábiles en los términos del Código de Procedimiento Civil y Comercial Nacional.

- Se prorroga lo establecido en la Acordada 4 hasta el 12 de abril inclusive.
- Servicio Laboral De Conciliación Obligatoria (SECLO): paralizó totalmente su actividad, se suspendieron los plazos y las audiencias de conciliación laboral obligatoria, acompañando el calendario de la Corte Suprema, en un principio hasta el 31 de marzo dejando a salvo las audiencias de pago del crédito de los trabajadores. Luego se amplió este plazo hasta el 12 de abril/2020, pero sin audiencia permitida, ni aún de pago. En caso de ser posible la suma acordada para el trabajador, se puede pagar por transferencia bancaria a alguna cuenta de este.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Se sugiere conservar el escrito en soporte papel y con la firma del cliente para ser presentado oportunamente en el juzgado a requerimiento del juez. Una vez que el juzgado reciba el PDF y si considera que se trata de una presentación corres-

pondiente a un asunto que no admita demoras lo va a proveer. No se permite el trabajo on line, ni teletrabajo o video conferencias. Las audiencias son presenciales y se suspendieron. Tampoco la Administración del Trabajo recibió a partir del 18 de marzo ningún acuerdo para su revisión y posterior homologación.

CONTRATOS DE EXTRANJEROS

No se dictan normas en este sentido aunque se puede relacionar con el tema la ampliación del cierre del paso fronterizo Tancredo Neves que vincula la ciudad de Iguazú de la provincia de Misiones con la brasileña Foz de Iguazú, así como el cierre total de todas las fronteras de la Nación Argentina. Se decretó la cuarentena obligatoria de todos los viajeros que llegaron a la Argentina y se cerró luego el aeropuerto internacional de Ezeiza, y mediante Decreto 331 se prohibió el Ingreso al territorio nacional.

Los extranjeros que se encuentren trabajando en Argentina gozan de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores argentinos.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

No se adoptaron normas específicas sobre la materia aunque se reciben denuncias a través de una mesa de entrada digital sobre incumplimiento de todas las normas de trabajo

BRASIL

Ney Canani[1] y Lidiane Nogueira[2]

Desde el comienzo de la crisis causada por la nueva pandemia de coronavirus, Brasil ha adoptado varias medidas para hacer frente a los efectos de la cuarentena sanitaria en el mundo del trabajo y la economía.

Con la identificación de nuevas necesidades, se han adoptado nuevos estándares casi a diario, lo que hace que el esfuerzo de síntesis y compilación sea muy difícil. La reforma de la legislación laboral brasileña, que entró en vigencia en noviembre de 2017 (Ley 13467/2017) ya había cambiado varios puntos de la legislación laboral brasileña, incluyendo la provisión de teletrabajo y un refuerzo de la negociación colectiva, que comenzó a prevalecer sobre la ley, excepto con respecto a un conjunto de derechos y garantías fundamentales.

Este esfuerzo de flexibilización que alinea la legislación laboral con las nuevas realidades del mundo del trabajo (hay que tener en cuenta que la mayoría de la legislación laboral brasileña se originó en la década de 1940), aún no fue suficiente para contemplar todas las situaciones que provocó la nueva pandemia. El breve resumen a continuación de las medidas más recientes (Medidas Provisionales 927/20 y 936/20) proporciona una visión general rápida de las principales medidas tomadas desde el comienzo de la crisis.

En la próxima edición de este trabajo se publicará una radiografía más completa de las medidas tomadas para enfrentar la crisis.

TELETRABAJO/TRABAJO EN CASA

El empleador puede determinar, a su discreción, cambiar el régimen de trabajo para el teletrabajo, independientemente de los acuerdos individuales o colectivos. El regreso al trabajo presencial también se adoptará a discreción del empleado.

---

1 Licenciado en Derecho MSC Ciencia Política. Doctor en Filosofía Summa Cum Laude por la Universidad Libre de Berlín. Candidato a Magister en Derecho de la Universidad de George Washington University.

2 Licenciada en Derecho por la Universidad Federal de Río de Janeiro. LLm en Litigation y MBA en Derecho Económico y de la Empresa de la Fundación Getulio Vargas.

(Art. 4, MP 927/20) No es necesario registrar por adelantado la modificación en el contrato de trabajo del trabajo presencial para el teletrabajo y viceversa. (Art. 4, MP 927/20).

La notificación de cambio debe hacerse con al menos 48 horas de anticipación. (Art. 4, § 2, MP 927/20).

La responsabilidad por la adquisición y el mantenimiento del equipo debe establecerse mediante un contrato escrito, previamente firmado o hasta 30 días después del cambio de régimen. (Art. 4, § 3 MP 927/20).

La responsabilidad de la adquisición y mantenimiento de los equipos debe establecerse por contrato escrito, previamente firmado o hasta 30 días después del cambio de régimen. (Art. 4o, 3o MP 927/20).

El tiempo de uso de las aplicaciones y los programas de comunicación fuera del día laboral normal no constituye tiempo disponible, un régimen de preparación o advertencia, a menos que se exprese en un convenio individual o colectivo. (Art. 4o, 5o MP 927/20).

Pasantes y aprendices pueden adoptar el régimen de teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo a distancia. (Art. 5o, MP 927/20).

ANTICIPACIÓN DE VACACIONES INDIVIDUALES

La anticipación de las vacaciones debe comunicarse al menos con 48 horas de anticipación, por escrito o electrónicamente. (Art. 6, MP 927/20). El período mínimo de concesión no puede ser inferior a cinco días calendario. (Art. 6, § 1, I MP 927/20). Se pueden otorgar vacaciones incluso si el período de adquisición aún no ha transcurrido. Art. 6, § 1, II. MP 927/20. El trabajador y el empleador, a través de un acuerdo individual por escrito, pueden negociar la anticipación de futuros períodos de vacaciones. (Art. 6, § 2, MP 927/20). Los trabajadores que pertenecen a un grupo de riesgo serán priorizados para el disfrute de vacaciones individuales o colectivas. (Art. 6, § 3, MP 927/20)

En el caso de profesionales de salud o aquellos que realizan una función esencial, el empleador puede suspender las vacaciones con al menos 48 horas de anticipación. (Art. 7, MP 927/20)

El pago por el tercio adicional de vacaciones se puede pagar hasta la fecha en que se otorga el bono de Navidad. (Art. 8 MP 927/20). La solicitud de convertir 10 días de vacaciones en una asignación financiera estará sujeta al acuerdo del empleador (Art. 8, § 1, MP 927/20) y el pago del pago de vacaciones se puede

realizar hasta el quinto día hábil del mes siguiente al inicio de las vacaciones. (Art. 9, MP 927/20)

CONCESIÓN COLECTIVA DE VACACIONES

El empleador puede otorgar vacaciones colectivas comunicándose directamente con los empleados afectados con al menos 48 horas de anticipación. (Art. 11, MP 927/20). Las vacaciones colectivas se pueden otorgar en menos de 10 días calendario, es decir, en cualquier número de días. (Art. 11, MP 927/20). Las comunicaciones colectivas de vacaciones al sindicato representativo y al Ministerio de Economía están exentas. (Art. 12, MP 927/20).

VACACIONES ANTICIPADAS

Los empleadores podrán anticipar el disfrute de feriados federales, estatales, distritales y municipales no religiosos, con al menos 48 horas de anticipación, indicando los feriados utilizados. (Art. 13 MP 927/20). La anticipación de las fiestas religiosas depende del acuerdo del empleado, de la manifestación en un acuerdo individual escrito. (Art. 13, § 2 MP 927/20)

BANCO DE HORAS

El empleador puede interrumpir las actividades y establecer el banco de horas, a favor del empleado o del empleador, mediante un acuerdo formal colectivo o individual. (Art. 14 MP 927/20). El plazo de compensación por parte del Banco de Horas será de 18 meses, desde el final del estado de calamidad pública (en principio, hasta junio de 2022). (Art. 14 MP 927/20) La compensación del día laboral se puede hacer extendiendo el día laboral hasta dos horas al día, siempre que no exceda las 10 horas diarias. (Art. 14, § 1 MP 927/20). El empleador puede determinar la compensación independientemente de un convenio colectivo o individual o colectivo. (Art. 14, § 2 MP 927/20)

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

No se requieren exámenes médicos ocupacionales, clínicos y complementarios durante el período de calamidad pública (hasta el 31 de diciembre de 2020). (Art.

15 MP 927/20.) Los exámenes durante el período de calamidad deben realizarse dentro de los 60 días, contados después del final del período de calamidad público (1 de marzo de 2021). (Art. 15, § 1 MP 927/20). Aún se requieren exámenes médicos de despido. Art. 15 MP 927/20, pero se puede renunciar al examen de despido si ha habido un examen médico ocupacional hace menos de 180 días. (Art. 15, § 3 MP 927/20)

Si no es posible realizar el examen pone en riesgo la salud del empleado, el médico indicará la necesidad de realizar el examen. (Art. 15, § 2 MP 927/20)

La capacitación periódica requerida en Normas Reglamentadoras (NR) no se aplica durante un estado de calamidad pública. Art. 16, pero la capacitación requerida debe llevarse a cabo dentro de los 90 días, contados desde el final del estado de calamidad (hasta el 1 de abril de 2021). (Art. 16, § 1 MP 927/20)

Durante el estado de calamidad pública, el entrenamiento periódico previsto en NR puede llevarse a cabo en el modo a distancia. (Art. 16, § 2 MP 927/20)

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los convenios o convenios colectivos vigentes pueden renegociarse dentro de los diez días calendario a partir de la publicación de la medida provisional. Para evitar aglomeraciones y acelerar las negociaciones, las reuniones pueden convocarse y celebrarse electrónicamente, con plazos reducidos a la mitad en relación con los procedimientos tradicionales.

El MP 927/20, publicado anteriormente, hizo posible extender los convenios y convenios colectivos o que expiran, dentro de los 180 días, a discreción del empleador, por un período de 90 días después del vencimiento. (Art. 30, MP 927/20)

INSPECCIÓN LABORAL

Los auditores laborales actuarán de manera orientadora, excepto en los casos de: (i) falta de registro de empleados, en base a quejas; (ii) situaciones de riesgo grave e inminente, solo por irregularidades inmediatamente relacionadas con la configuración de la situación; (iii) la ocurrencia de un accidente laboral fatal determinado por medio de un procedimiento tributario de análisis de accidentes, solo por irregularidades inmediatamente relacionadas con las causas del accidente; y (iv) trabajar en condiciones similares al trabajo esclavo o infantil. (Art. 31, MP 927/20)

ANTICIPACIÓN DEL PAGO DE LA ASIGNACIÓN ANUAL

La asignación anual se pagará en dos cuotas: la primera en abril y la segunda en mayo. La regla es válida para el trabajador que, durante este año, ha recibido ayuda por enfermedad, accidente o jubilación, muerte o prisión. (Art. 34, MP 927/20)

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El empleador puede acordar con el empleado, a través de negociaciones individuales o colectivas, la suspensión del contrato de trabajo por hasta 60 días, con el derecho a recibir un seguro de desempleo. (Art. 3, III, MP 936/20).

REDUCCIÓN DE HORAS Y SALARIOS

El empleador puede aceptar una reducción proporcional en la jornada laboral de hasta tres meses, con una disminución del salario en la misma proporción. Al igual que con la suspensión, el gobierno pagará el resto del salario con parte del seguro de desempleo al que tendría derecho el trabajador. (Art. 7, MP 936/20) La medida provisional prevé tres tipos de reducción de salarios y horas de trabajo: 25% de los ingresos, y el gobierno paga el 25% del seguro de desempleo; 50%, con el gobierno pagando el 50% restante; y 70%, con el gobierno complementando el 70% del seguro de desempleo. (Art. 7, MP 936/20).

FGTS (FONDO GARANT POR TIEMPO DE SERVICIO)

Se suspende la exigibilidad del pago de FGTS por parte de los empleadores, con respecto a las competencias de marzo, abril y mayo de 2020. (Art. 19 MP 927/20). El pago de las cuotas diferidas puede pagarse en cuotas, sin el impacto de la actualización, la multa y los cargos esperados. (Art. 20 MP 927/20). Las cuotas suspendidas se pagarán hasta seis veces, a partir de julio de 2020. (Art. 20, § 1 MP 927/20.)

BOLIVIA

Luis Christian Rivas Salazar[1] y
Rubén Gonzalo Fernández Delgadillo[2]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

La Ley General del Trabajo (LGT) de Bolivia tiene como antecedente las disposiciones vigentes y ampliatorias del Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a Ley de la República el 8 de diciembre de 1942, como podemos observar la misma tiene muchas décadas de antigüedad y eso se refleja en su normativa que no incluye el Tele Trabajo o Trabajo control remoto, se han presentado proyectos de ley para incluir esta nueva tendencia mundial, pensando en personas vulnerables como mujeres embarazadas, o situación de post parto, personas con discapacidad, progenitores con niños que cumplan hasta un año de edad, personas que desarrollen su trabajo en distancias considerables o personas que padezcan alguna enfermedad, etc., la misma normativa no avanza porque el artículo 4 del Decreto Reglamentario de la LGT que dice: "No se consideran empleados": los que prestan servicios desde sus domicilios u oficinas, sin concurrir cotidianamente a las del patrono.

A pesar de eso, el Estado ha creado algunas instituciones con el fin de modernizar y fomentar las relaciones tecnológicas tanto públicas como privadas, como la Agencia de Gobierno Electrónico y Tecnologías de la Información y Comunicación (Agetic), el Centro de Gestión de Incidentes Informáticos (CGII), también el Consejo para las Tecnologías de Información y Comunicación del Estado Plurinacional de Bolivia (CTIC-EPB), esperando que en una próxima legislatura se pueda modernizar las relaciones laborales.

Sin embargo, en el ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional Plurinacional, mediante Protocolo de Actuación para la Prevención del Virus COVID-19 ha dispuesto:

---

[1] Luis Christian Rivas Salazar. Abogado Columnista y Filósofo Especializado en Derecho Empresarial, Corporativo y Tecnología de Blockchain.

[2] Psicólogo-Mediador, Docente Investigador de UTEPSA.

i) Suspensión de plazos procesales,
ii) No realización de nuevos sorteos de expedientes y
iii) Realización de teletrabajo.

¿Está reglamentado?

No

No obstante de lo anterior, el empleador en los hechos puede establecer una modalidad temporal de teletrabajo, verificándose con anterioridad la modalidad este trabajo, condiciones herramientas, horarios, otorgar, permisos, licencias para que el empleado pueda abastecerse el día indicado para su abastecimiento de alimentos.

Estamos frente a un desafío normativo de reconocer que las relaciones laborales no volverán a ser las mismas después de la pandemia, eso implica adaptar la norma a la realidad de los hechos, en consecuencia, reconocer que los medios de tecnología, el internet y las plataformas virtuales juegan un rol esencial en la producción y el desenvolvimiento de las personas, su aislamiento y cuidado en su propio ambiente, las plataformas, aplicaciones y portales virtuales y digitales son mecanismos que se impondrán de ahora en adelante, entonces, tanto legisladores, autoridades administrativa, inspectores laborales, jueces y abogados tienen por delante, el desafío de adecuar la norma y sus resoluciones a los hechos.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

El Decreto Supremo Nº 1592 de 19 de abril de 1949, Reglamentario de la Ley de 21 de diciembre de 1944, hace referencia a las siguientes causales de suspensión:

- Los periodos de enfermedad previstos de acuerdo al art. 73 de la LGT;
- Las vacaciones anuales;
- Los periodos de descansos previo y posterior al alumbramiento en caso de embarazo;
- Los periodos de licencia concedidos por el empleador;
- Las interrupciones al trabajo originadas por causas ajenas a la voluntad del trabajador;

- Los periodos del servicio militar o en compañía, incluyendo el tiempo correspondiente al viaje de regreso desde el lugar de licenciamiento o desmovilización;
- El periodo de tiempo que dure la suspensión de labores como consecuencia del Lock-out o huelga declarada con arreglo a la ley.
- Durante la suspensión laboral el trabajador no pierde su derecho a percibir un salario en las mismas condiciones en las que habitualmente se encuentra.

Además, en Bolivia, la suspensión del contrato también se realiza por efectos del mismo contrato, siendo un cese parcial por un tiempo definido o no, manteniéndose el vínculo laboral, hasta que el empleado vuelva al trabajo una vez que desaparecen las circunstancias que han interrumpido ese vínculo, durante este periodo, subsisten los derechos sociales, conquistas y beneficios.

También, la suspensión puede ser por causas legales o no, ya sea por enfermedad con baja médica, accidentes, vacaciones, licencias concedidas ya sea con goce o sin goce de haberes, falta de materia prima, declaratoria en comisión permanente o parcial, retención o proceso del trabajador, suspensión disciplinaria, otorgación de comisión por estudio o becas de especialización, servicio militar (sin derecho a remuneración de cualquier tipo Art. 13 D.R. L.G.T), huelga, lock out, comisión por razones deportivas, estado de embarazo, etc. Siendo causas no legales, causas no atribuibles a ninguna de las partes como las catástrofes, crisis, terremotos, pandemias, epidemias, convulsión social, diversos motivos, causas fortuitas y de fuerza mayor, ajenos a la voluntad de las partes, que hacen imposible cumplir con la relación laboral, en estos casos como en los anteriores debe prevalecer los principios de estabilidad laboral, cumplimiento de remuneración, protección del trabajador, irrenunciabilidad, etc.

¿Se adopta (n) alguna (s) normativa (s) especial (es) o excepcional (es) en razón del COVID-19?

Primero se emite el D.S. Nº 4196 que declara desastre sanitario natural (emergencia sanitaria nacional) para todo el territorio natural boliviano, luego, se emite el D.S. Nº 4199 de 21 de marzo de 2020 por el cual se declara cuarentena total hasta el 04 de abril en todo el territorio nacional, posteriormente, se emite el D.S. 4200 que tiene por objeto reforzar y fortalecer las medidas en contra del contagio y propagación del coronavirus COVID-19, donde se amplía la cuarentena total hasta el 15 de abril de 2020.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19

El D.S. Nº 4199 ordena que solo podrán realizar desplazamientos mínimos e indispensables una persona por familia en el horario de la mañana de 07:00 a 12:00 del medio día, con suspensión de actividades públicas y privadas en atención a la declaración de emergencia sanitaria nacional, exceptuando el trabajo, por la naturaleza de sus funciones y actividades al personal debidamente acreditado de:

- Servicios de salud del sector público y privado;
- Policía Boliviana;
- Fuerzas Armadas;
- Instituciones, empresas de servicios e industrias públicos y privadas.
- Entidades financieras bancarias y entidades financieras no bancarias, públicas, privadas o mixtas.
- Entidades públicas, instituciones privadas y particulares, que brindan atención y cuidado a población vulnerable, debiendo establecer prioridades y la asignación del personal estrictamente necesario.

Asimismo, se permite el uso de transporte para:

- Atender emergencias que se puedan presentar, previa autorización de la entidad competente;
- Para el traslado del personal de los servicios de salud del sector público y privado, Policía Boliviana, Fuerzas Armadas, Medios de comunicación y otros que por la naturaleza de servicio estratégico incluido aquellas dedicadas al abastecimiento de artículos de primera necesidad, farmacéuticos y que brindan atención y cuidado a la población vulnerable que deban desarrollar actividades. Asimismo, excepcionalmente, podrán circular durante la Cuarentena Total en el horario de 06:00 a.m. a 13:00 p.m. personas que trabajan en tiendas de barrio, mercados, supermercados y centros de abastecimiento de artículos de primera necesidad.

El art. 4 del decreto antes mencionado, trata sobre la producción y el abastecimiento, y ordena que las empresas públicas y privadas, personas dedicadas a la producción de alimentos, la provisión de insumos para ésta, así como, a la elaboración de productos de higiene y medicamentos, deberán desarrollar sus actividades ininterrumpidamente o de acuerdo a la modalidad aplicable a su actividad, a fin de garantizar la cadena productiva y de abastecimiento.

De la misma forma, las empresas públicas y privadas, personas dedicadas a las actividades de abastecimiento o productores de artículos de primera necesidad, deberán desarrollar sus actividades de lunes a sábado las veinticuatro (24) horas del día, a fin de garantizar el abastecimiento de productos a toda la población.

También, las empresas que prestan servicios de abastecimiento de gasolina, gas, diésel y otros carburantes, deberán desarrollar sus actividades de forma ininterrumpida.

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

A partir de las cero (0) horas del domingo 22 de marzo de 2020 hasta el sábado 15 de abril de 2020. Lo que se suspende es la presentación del trabajo, pero no sus efectos, con efectos estamos hablando concretamente de remuneraciones.

Precisiones sobre la Reglamentación

Debemos mencionar que la rigidez de la norma laboral boliviana, prohíbe cualquier tipo de despido, declaración de vacación o falta de remuneración por el tiempo que dure la cuarentena total, siendo que los derecho de protección del trabajador, la irrenunciabilidad y la garantía de estabilidad laboral operan como principios inviolables, siendo esta suspensión, un caso fortuito, ajeno a ambas partes, el empleado se encuentra protegido, mientras que el empleador debe buscar la forma para cumplir con su obligaciones remunerativas.

Este aspecto, comienza a causar problemas por falta de liquidez o pedidos de las organizaciones empresarial al gobierno para ayudar con desembolsos sobre la pesada carga social, parar la producción significa dejar de percibir ingresos, dejar de percibir ingresos puede ocasionar una quiebra, con la consecuente pérdida de empleos.

De existir un acuerdo mutuo de otorgar una licencia sin goce de haberes, se recomienda que esta deba tener un respaldo escrito, con términos claros y precisos, con especificación del tiempo de la licencia y sus condiciones.

REDUCCIÓN DE JORNADA

¿Se adopta (n) alguna (s) normativa (s) especial (es) o excepcional (es) en razón del COVID-19?

En el D.S. Nº 4196 EN SU Art. 9 primero se estableció una jornada laboral por la declaración de emergencia sanitaria nacional, para que la jornada laboral se desarrolle en horario continuo de 8 a 13 horas, funcionando el transporte público por efecto de la ley de 5 a 18 horas, hasta el 31 de marzo, luego con la declaratoria de cuarentena total, sólo se ciertas empresas podrían trabajar, la normativa también cambió, como se describe a continuación.

El D.S. Nº 4199 ordena que solo podrán realizar desplazamientos mínimos e indispensables una persona por familia en el horario de la mañana de 07:00 a 12:00 del medio día, tomándose estos horarios como tiempo de jornada para muchas empresas.

Luego el D.S. nº 4200 ordena la cuarentena total, con lo que se deja de lado la anterior normativa y se deja de trabajar por efectos de la misma ley.

Finalmente, se promulga la Ley 1293, denominada Ley Para la Prevención, Contención Y Tratamiento de la Infección por el Coronavirus (COVID-19), en su Art. 6. Denominado (FLEXIBILIDAD LABORAL). I. dice que "De manera excepcional y temporal, se reducirá la jornada laboral para el sector público y privado". Dejando al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la labor de emitir la reglamentación correspondiente

Precisiones sobre la normatividad

En Bolivia la jornada laboral es de ocho horas diarias, la Ley 1293, cuando trata la flexibilidad laboral sólo toma en cuenta la reducción de horas de trabajo, pero no contempla que por la naturaleza del trabajo, en el sector salud, policía, militares, la producción de alimentos o la distribución y venta de carburantes, se necesite utilizar más horas de trabajo debido a la emergencia, la flexibilidad requiere de acuerdo de partes, negociación y cumplimiento de objetivos, esperemos que la reglamentación contemple estos, aspectos, como incluya el teletrabajo como mecanismo de flexibilidad laboral de acuerdo a los tiempos modernos, donde vale más el cumplimiento de objetivos que las mismas horas empleadas para trabajar. En Bolivia, no se puede reducir el salario unilateralmente, ya que el trabajador pedir al Ministerio de trabajo la restitución total de su salario.

Es pertinente citar un párrafo del pronunciamiento de la Cámara Boliviana de Bufetes y Oficinas de Servicios Legales (CABOLCORP) sobre el tratamiento legal apropiado al tiempo no trabajado, en la cual hacen conocer los tópicos laborales relevantes durante el período de cuarentena Fuerza Mayor COVID-19, en la misma señala que: La declaratoria de emergencia sanitaria y cuarentena derivó indudablemente en la Teoría del Hecho del Príncipe o hecho del Soberano que en el ámbito contractual tiene su aplicación directa mediante la teoría del Incumplimiento Inimputable de las Obligaciones por Fuerza Mayor. Así al ser la cuarentena un evento imprevisible, o previsto inevitable, incontenible, real y vigente además de sobreviniente, debemos aplicar el Art. 1 del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo y modularlo y aplicarlo al Art. 47, oración final del Art. 47 de la Ley General del Trabajo respaldado por el Art. 5 del Conve-

nio de la OIT, útil para salvar lagunas legales. Por tanto, el tema está previsto en la legislación ameritando su cumplimiento aplicarla.

MOVILIDAD LABORAL

El D.S. 4199 en su artículo 4 núm. III, dispone que: "Las empresas públicas, privadas y personas dedicadas a las actividades de abastecimiento de artículos de primera necesidad, deben proporcionar los medios de transporte y las autorizaciones correspondientes para el desplazamiento de su personal. También, su Disposición Adicional Tercera, ordena que durante la vigencia de la cuarentena total, los servidores públicos, trabajadores y todo personal que preste funciones en el sector público y privado en el territorio nacional, tendrán derecho al pago de sus salarios, para lo cual los responsables de su procesamiento tendrán la autorización para movilizarse y realizar las actividades que demande".

El D.S. 4200, Art. 2 núm. III, que pueden movilizarse: a) Los medios de transporte autorizados para atender emergencias que se puedan presentar, previa autorización de la entidad competente; b) Los medios de transporte para el traslado del personal de los servicios de salud del sector público y privado, Fuerzas Armadas, Policía Boliviana, medios de comunicación y otros que por la naturaleza de servicio estratégico incluido aquellas dedicadas al abastecimiento de artículos de primera necesidad, farmacéuticos y que brindan atención y cuidado a la población vulnerable que deban desarrollar actividades. También, IV. Excepcionalmente, podrán circular durante la cuarentena total en el horario de 06:00 de la mañana a 13:00 horas personas que trabajan en tiendas de barrio, mercados, supermercados y centros de abastecimiento de artículos de primera necesidad; para lo cual deberán prever el personal mínimo para la atención a los proveedores. Finalmente, V. Excepcionalmente, podrán circular durante la cuarentena total personas que necesiten atención médica y que se encuentren en situación de caso fortuito o fuerza mayor.

La misma norma, en su Art. 4, ordena que: a) Queda prohibida la circulación de vehículos motorizados públicos y privados salvo los medios de transporte para el traslado de las Fuerzas Armadas, la Policía Boliviana y servicios de salud público y privado y otros que por naturaleza estratégica estén dedicadas a la prestación de servicios básicos y al abastecimiento de artículos de primera necesidad.

La movilidad laboral se ha constituido uno de los grandes problemas que tienen los trabajadores que por la naturaleza de labor tienen que estar presentes en sus fuentes de trabajo, ponemos como ejemplo, el sector salud, enfermeras y personal de limpieza se han visto en situaciones penosas y dramáticas al no poder

encontrar transporte público, enfermeras con carteles que dicen: "sector salud", se han visto en las avenidas, solicitando que les recojan para trasladarse, a veces grandes distancias, para cumplir con su presencia en su fuente laboral.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

La cuarentena total al ser una medida excepcional, significa una interrupción o suspensión de la producción y la actividad laboral, el D.S. 4200 ha dispuesto esta suspensión con goce de haberes, de ninguna manera, nuestra normativa permite que se opte por declarar en vacación o a cuenta de vacación los días suspendidos, los permisos en los hechos son para llegar una hora de tolerancia más tarde, por la distancia de la fuente laboral o la falta de transporte público.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Al no realizarse ninguna reglamentación, algunos empleadores han resuelto dar vacaciones a su personal de forma unilateral, sean vacaciones individuales o colectivas, a cuenta de los días no trabajados o que dure la cuarentena total, que será repuesto a fin de año por cuenta de vacación, aspecto que estaría viciado de ilegalidad y nulidad, y causal suficiente para ser denunciado ante el Ministerio de Trabajo. Entonces no se recomienda su aplicación, salvo que sea por "acuerdo de partes", en base a la conformidad de ambas partes, respaldada por un documento o por lo menos, un correo electrónico,

DESPIDOS / CESE LABORAL

Se entiende que rige el Principio constitucional de estabilidad laboral, que en su art. 48 núm. II, ordena que las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

En Bolivia, rige el principio de la estabilidad laboral, cualquier despido debe tener una causal justificada y prevista en la ley, prevista en el Art. 16 de la L.G.T., pero como las actividades laborales han sido suspendidas en su totalidad, debemos entender que no se podría desarrollar despidos unilateralmente y las entidades que están autorizadas para desarrollar su trabajo por efecto del D.S. 4200, se entiende que cualquier despido debe estar previsto en las normas y procedimientos vigentes.

SUBSIDIOS POR COVID-19

El D.S. 4197 en su Art. 2 núm. (BONO FAMILIA), dispone que se otorga el Bono Familia de Bs. 500.- (QUINIENTOS 00/100 BOLIVIANOS), por única vez, con la finalidad de enfrentar el impacto del Coronavirus (COVID-19) y de apoyar a uno de los grupos más vulnerables y numerosos, como son las niñas y niños del Nivel de Educación Primaria Comunitaria Vocacional de las Unidades Educativas Fiscales y de Convenio (Fiscales) del Subsistema de Educación Regular.

Este bono se constituye en un apoyo económico efectivo para cubrir gastos de atención de salud, transporte extraordinario y alimentación especial, a consecuencia de la emergencia sanitaria nacional y cuarentena que vive el país.

El art. 3 trata sobre la (REDUCCIÓN TEMPORAL DE TARIFAS ELÉCTRICAS), indica que dispone la reducción del treinta por ciento (30%) en la facturación mensual de abril de 2020 de tarifas eléctricas para los consumidores de la categoría domiciliaria del país, como consecuencia de la declaratoria de emergencia sanitaria nacional y cuarentena por el Coronavirus (COVID-19).

Luego, el D.S. Nº 4199 amplía el alcance del Bono Familia, establecido en el Parágrafo I del Artículo 2 del Decreto Supremo Nº 4197, de 18 de marzo de 2020, al Nivel de Educación Inicial en Familia Comunitaria de las Unidades Educativas Fiscales y de Convenio del Subsistema de Educación Regular.

Posteriormente, la Ley Nº 1294, en su Art. 2, dispone sobre los servicios básicos, entre tanto dure la declaratoria de emergencia por la pandemia del Coronavirus (COVID-19), se reduce en un cincuenta por ciento (50%), el pago mensual de la facturación de las tarifas de los servicios básicos de agua potable, electricidad y gas domiciliario mientras dure la declaratoria de emergencia por la pandemia del Coronavirus (COVID-19), otorgándose un lapso de tres (3) meses posteriores al levantamiento de la emergencia para la regularización de los pagos correspondientes.

Además, el D.S. 4200 en su Art. 11, dispone la entrega de la CANASTA FAMILIAR, esta se otorga a los hogares bolivianos con menores ingresos a ser distribuida en todo el territorio boliviano, esta canasta familiar se entregará en dinero, por el monto de 400 Bs.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

El D.S. Nº 4198 trata sobre el diferimiento y facilidades de pago del Impuesto de las Utilidades de las Empresas, los sujetos pasivos que tienen hasta el 29 de

mayo de 2020 y pueden pagar con facilidades hasta tres cuotas mensuales. De igual manera se adoptan medidas sobre el crédito fiscal al valor agregados para profesionales independientes. También se toma en cuenta la base imponible del Impuesto a las transacciones y se ordena deducciones a las donaciones a centros hospitalarios de salud sobre las utilidades de las empresas.

Mediante Resolución determinativa de Directorio Nº 102000000006, R-0011-01 del Servicio de Impuestos Nacionales, se otorga prorroga de vencimiento para obligaciones de pago, facilidades de pago y cumplimiento de deberes formales.

Mediante Resolución Nº 0251/2020 la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero ASFI, suspende los plazos dentro de los procesos administrativos, dentro de procesos sumarios, sancionatorios, etc.

El D.S. Nº 4203 ordena en el marco de la declaratoria de emergencia sanitaria y cuarentena total contra el contagio y propagación del Coronavirus (COVID-19) y por razones de fuerza mayor, el Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural mediante Resolución Ministerial establecerá nuevos plazos para que las empresas comerciales, inscritas en el Registro de Comercio, cumplan con sus deberes y obligaciones comerciales y registrales en el marco del Código de Comercio.

La Ley 1292 en su Art. 1, nos dice que las entidades de intermediación financieras que operan en territorio nacional, deben realizar el diferimiento automático del pago de las amortizaciones de crédito a capital e intereses, y otro tipo de gravámenes del sistema crediticio nacional, por el tiempo que dure la Declaratoria de Emergencia por la Pandemia del Coronavirus (COVID-19) y otorgando un lapso máximo de hasta seis (6) meses posteriores al levantamiento de la declaración de emergencia. De igual forma, el Art. 2 núm. II ordena que los pagos por los servicios de los usuarios, deben ser diferidos sin multas ni sanciones, por el tiempo que dure la declaratoria de emergencia por la pandemia del Coronavirus (COVID-19), no debiendo realizarse el corte del servicio por falta de pago, también se reduce en un cincuenta por ciento (50%), el pago mensual de la facturación de las tarifas de los servicios básicos de agua potable, electricidad y gas domiciliario mientras dure la declaratoria de emergencia por la pandemia del Coronavirus (COVID-19), otorgándose un lapso de tres (3) meses posteriores al levantamiento de la emergencia para la regularización de los pagos correspondientes.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

El Parágrafo I del Artículo 35 de la Constitución Política del Estado, determina que el Estado, en todos sus niveles, protegerá el derecho a la salud, promovien-

do políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso gratuito de la población a los servicios de salud.

Asimismo, el Artículo 37 del Texto Constitucional, establece que el Estado tiene la obligación indeclinable de garantizar y sostener el derecho a la salud, que se constituye en una función suprema y primera responsabilidad financiera. Se priorizará la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades.

El D.S. Nº 4102 indica que el objeto de esa norma es asignar funciones a la Central de Abastecimientos y Suministros de Salud-CEASS y establecer procedimientos y mecanismos ágiles y oportunos para la adquisición de medicamentos, dispositivos médicos, insumos, reactivos, equipamiento médico y servicios de consultoría de personal en salud, para el periodo de implementación de las acciones y medidas de vigilancia epidemiológica, prevención, contención, diagnóstico, atención y tratamiento de la enfermedad del Coronavirus (COVID-19) dentro del territorio nacional.

Mientras que la Ley Nº 1293, llamada Ley para la Prevención, contención y tratamiento de la infección por el coronavirus (COVID), en su Art. 19 ordena que los entes gestores de la Seguridad Social a corto plazo, en coordinación con el Ministerio de Salud, en sus establecimientos de salud, deberán implementar medidas necesarias y oportunas para la prevención, contención, atención y tratamiento de la infección por el Coronavirus (COVID-19).

En la misma norma el Art. 8 dice que son deberes y obligaciones que todos los estantes y habitantes del Estado Plurinacional de Bolivia, tienen el deber y la obligación de cumplir los protocolos y normas de bioseguridad para prevenir el contagio de la infección por el Coronavirus (COVID-19), su incumplimiento será sancionado de acuerdo a normativa vigente. Finalmente, dice en su Art. 5 que el tratamiento para la infección por el Coronavirus (COVID-19), será otorgado por los establecimientos de salud del subsector público a la población afectada, de manera gratuita.

Quienes no cumplan con estas normas son pasibles de ser procesados penalmente, el Código Penal en su art. 216 trata sobre los delitos en contra de la salud pública con privación de uno a diez años a quienes propaguen enfermedades graves o contagiosas u ocasionaren epidemias, cometieren actos contrarios a disposiciones sobre higiene y sanidad o alteraren prescripciones médicas, provocare escasez o encarecimiento de artículo alimenticios y medicinales en perjuicio de la salud pública o realizare cualquier otro acto que de una u otra manera afecte la salud de la población.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Bolivia es un país pobre que se ubica en los últimos lugares en los índices de salubridad, lo que supone un reto para el sector salud dado el presupuesto destinado para este sector, aunado a la poca participación de las empresas privadas de salud, y las pocas que existen no llegan sectores rurales o periféricos del país.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

No

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

En el ámbito administrativo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión social mediante nota de prensa, Comunicado Nº 11/20, en el marco del Decreto Supremo 4199 de 21 de marzo de 2020, comunica y aclara que mediante Autos de 18 y 19 de marzo de 2020 se dispone de la suspensión de los plazos procesales administrativos, vale decir de todos los recursos administrativos en trámite o pendientes de resolución, en las diferentes instancias de la cartera del Estado, asimismo, se dispone de la suspensión de actividades administrativas, llevadas a cabo por las Jefaturas Departamentales y Regionales, en todo lo que concierne a Audiencias de reincorporación, Audiencias de pago de beneficios sociales, acoso laboral y toda actuación administrativa, de la misma manera, se suspende todo plazo administrativo para emisión de informes o actos administrativos definitivos, plazos de visado de contratos de extranjeros y refrenda de finiquitos.

De la misma forma, mediante nota de prensa, Comunicado 13/20, bajo orden del Decreto Supremo Nº 4200 de 25 de marzo de 2020, también Decreto Supremo 3433 de 13 de diciembre de 2017 y Resolución Ministerial 212/2018 de 01 de marzo de 2018, dispone suspender la presentación de planillas de sueldos, salarios y accidentes de trabajo del mes de marzo y abril que puede ser presentadas hasta el 30 de marzo.

Mientras que en el ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional Plurinacional mediante Protocolo de Actuación para la Prevención del Virus COVID-19 ha dispuesto:

- Suspensión de plazos procesales,
- No realización de nuevos sorteos de expedientes y
- Realización de teletrabajo. El Consejo de la Magistratura por Circular Nº CM —DRH— 010/2020 de 21 de marzo de 2020 ha instruido la Cuarentena Total en todos los entes del Órgano Judicial por el tiempo de 14 días a partir de su emisión. El Tribunal Supremo de Justicia, mediante Circular Nº 04/2020 de 21 de marzo de 2020, ha dispuesto: Suspensión de actividades laborales en el Tribunal Supremo de Justicia, Tribunal Departamental de Justicia y Asientos Judiciales de Provincias a partir del Lunes 23 de marzo de 2020 hasta la emisión de un comunicado expreso emitido por Autoridad Competente. Esto significa la suspensión de actuaciones y plazos en todas sus instancias de procesos ordinarios de reincorporación, pago de beneficios sociales, acoso laboral, etc.

De la misma manera, las Notarías de Fe Pública, mediante Comunicado Nº 05/2020 de 23 de marzo de 2020 de la Dirección del Notariado Plurinacional ha comunicado que las actividades son suspendidas hasta el 04 de abril de 2020.

Las instituciones administrativas y jurisdiccionales son centros de aglomeración de personas, lugares donde las filas, colas y congestionamiento humano pueden ser motivo de contagio.

Es un desafío, cambiar los tradicionales expedientes físicos por un sistema "on line", donde las partes como el juez puedan litigar de forma digital, utilizando la tecnología Blockchain, "smart contracts", firmas digitales, etc.

CONTRATOS DE EXTRANJEROS

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión social mediante nota de prensa, Comunicado Nº 1120, comunica y aclara que mediante Autos de 18 y 19 de marzo de 2020 se dispone de la suspensión de los plazos de visado de contratos de extranjeros.

El Gobierno boliviano ha coordinado con embajadas y la Unión Europea para que ciudadanos regresen a sus países para estar con sus familias ante la pandemia del nuevo coronavirus. El mayor contingente de repatriados lo integran ciudadanos franceses, pero también hay españoles, belgas, holandeses, polacos e ingleses.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

En el marco del Decreto Supremo Nº 4199, se emite la nota de prensa, Comunicado 10/20 que comunica que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, realizaran las verificaciones permanentes ante entidades públicas y privadas para garantizar el cumplimiento del Decreto Supremo Nº 4199, y Resolución Bi-Ministerial 01/20, así como recibir las denuncias tanto del sector público, como del sector privado, las mismas que se reciben por correo electrónico, habilitado para tal efecto.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, recibe consultas y denuncias en su sitio oficial: https://www.mintrabajo.gob.bo

CHILE

Eliel Hasson[1] y Manuel Escobar[2]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

Ley Nº 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia (cabe destacar que esta norma ingresó al Parlamento el 10 de agosto de 2018, pero con ocasión del COVID-19, con fecha 17 de marzo de 2020 el Ejecutivo le otorgo discusión inmediata).

Antes de la norma, en Chile no existía marco regulatorio específico sobre trabajo a distancia, aplicando de forma genérica lo dispuesto en el artículo 22, inciso 4º , que establece la exclusión de jornada de los trabajadores contratados "para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones", sin establecer mayor regulación especial, debiendo aplicar, salvo en lo respectivo a jornada, normas generales del derecho laboral chileno.

¿Está reglamentado?

Aún no, según el artículo (nuevo) 152 quáter M, y el artículo segundo transitorio de la norma aprobada, se debe dictar un reglamento de condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse lo trabajadores regidos bajo dicha norma. Dicho reglamento se debe evacuar en un plazo de 30 días desde la publicación de la ley, hecho que ocurrió con fecha 26 de marzo de 2020, en el Diario Oficial.

---

1 Abogado. Director de Gobiernos Corporativos y Asuntos Públicos.

2 Abogado. Miembro de la División Jurídica de la Subsecretaria de Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Modalidades de Teletrabajo reguladas

No establece modalidades específicas, sólo regula el teletrabajo o trabajo a distancia en general, otorgando un concepto amplio en el inciso 2º del artículo (nuevo) 152 quáter G.

Sin perjuicio de ello, de la lectura del artículo (nuevo) 152 quáter J, se pueden reconocer dos modalidades: 1. A jornada completa, o, 2. A jornada parcial, combinando trabajo a distancia con tiempo de trabajo presencial.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

No se adoptan medidas especiales, sólo un marco de aplicación general cuya discusión se aceleró con ocasión del COVID-19.

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

- Entrega un marco normativo nuevo y especial para teletrabajo o trabajo a distancia, estableciendo un capítulo sobre la materia en el Código del Trabajo (capítulo IX del Trabajo a distancia y teletrabajo).
- Reconoce como teletrabajo cualquier forma de trabajo cuyos servicios se prestan total o parcialmente desde el domicilio u otro lugar distinto al establecimiento, instalaciones o faenas de la empresa, el cual se determinará en acuerdo entre las partes (trabajador-empleador).
- Lo anterior se fortalece al establecer que no será teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares "designados y habilitados por el empleador", inclusive si estos se encuentran fuera de las dependencias de la empresa.
- Permite que, en caso de haber optado por la modalidad de teletrabajo de forma posterior a un contrato de trabajo vigente, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones de trabajo originalmente pactadas.
- Permite modalidad a jornada completa o combinada (presencial a distancia).
- Se aplican, en lo pertinente, normas generales de jornada, pudiendo el empleador a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada.
- Con acuerdo entre las partes, y siempre que la naturaleza de las labores lo permitan, se podrá pactar que el trabajador pueda distribuir libremente su

jornada, debiendo respetar el limita diario y semanal del marco general, salvo que se excluya al trabajador de aplicación de jornada.

- Respecto a trabajador no sujeto a jornada, establece una presunción legal de existencia de jornada si el empleador "ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores".
- Consagra el "derecho a desconexión", el que deberá ser de al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. Además, se extiende a días de descanso, permiso o feriado anual de los trabajadores (vacaciones).
- Establece cláusulas especiales al contrato de trabajo (lugar de prestación de servicios, periodo de duración de aplicación de la modalidad, etc.).
- Todos los equipos, herramientas y materiales de trabajo deben ser proporcionados íntegramente por el empleador, incluyendo aquellos de protección personal. Así también serán de cargo del empleador los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos.
- En cuanto a seguridad y salud, se debe establecer un reglamento especial de las condiciones específicas de esta modalidad. En general reconoce el deber del empleador de informar sobre los riesgos al trabajador conforme las normas generales (deber de protección), junto con la obligación de, previo al inicio de las labores, de capacitar al trabajador en materias de salud y seguridad en su lugar de trabajo.
- En línea de lo anterior prohíbe al empleador a ingresar al lugar de la prestación de los servicios sin previa autorización del trabajador o de un tercero (en caso de que el lugar no sea el domicilio del trabajador). Lo mismo respecto a fiscalizaciones de la entidad administradora del seguro que establece la ley Nº 16.744, y las que realice la Dirección del Trabajo.
- Se establece la obligación del empleador de informar por escrito a los trabajadores la existencia o no de sindicatos, y también en caso de que se constituya uno con posterioridad.
- Se establece el derecho del trabajador a distancia de tener acceso libre a las instalaciones de la empresa y de participar en las actividades colectivas de ésta.
- El empleador debe registrar ante la Dirección del Trabajo los pactos de teletrabajo, conforme los mecanismos que esta institución determine para ello.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

En términos generales, conforme lo dispuesto en el artículo 9º del Código del Trabajo, al ser el contrato de tipo consensual, las partes podrían, de mutuo acuerdo, acordar la suspensión de la relación laboral, no pudiendo, en general, operar de forma unilateral. Sin perjuicio de ello, nuestra regulación reconoce casos de suspensión:

- El artículo 355 del Código del Trabajo reconoce la suspensión del contrato de trabajo con ocasión de la huelga o cierre temporal de la empresa o lockout.
- Lo mismo ocurre respecto de licencias médicas, descansos por maternidad o feriados, para lo cual se contemplan subsidios y seguros que se responsabilizan del pago de las remuneraciones en dicho periodo.
- En línea de lo anterior, el artículo 183-Ñ permite al empleador celebrar un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios en caso de que, por las causas señaladas, se suspenda en vinculo laboral.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Con fecha 1º de abril de 2020 se aprobó un proyecto de ley que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley Nº 19.728, en circunstancias excepcionales, o Ley de Protección del Empleo. La norma dispone "en el evento de que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, lo trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la Ley Nº 19.728 que cumplan con las condiciones establecidas en el presente título, excepcionalmente tendrán derecho a las prestaciones que establecen los artículos 15 y 25 de dicha ley". La Ley Nº 19.728, publicada y promulgada durante el año 2001, establece un seguro de cesantía que opera a partir de la desvinculación del trabajador, hasta que este obtiene nuevamente empleo. Hasta antes de la norma citada con ocasión del COVID-19 sólo operaba contra presentación de finiquito, es decir, sin vínculo laboral vigente. La norma en cuestión amplía excepcionalmente su cobertura a la situación de suspensión del contrato de trabajo por medidas de la autoridad en el contexto de la pandemia, que impidan la realización de las labores comprometidas en el contrato, sin la necesidad de finiquitar este, liberando al empleador del pago de

las remuneraciones, siendo sustituido por el pago del seguro, conforme los fondos que cada trabajador tuviere en la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).

El monto del beneficio se determinará considerando el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones, anterior al acto o declaración de autoridad.

Los fondos para financiar el beneficio se obtendrán de los recursos con que cuente cada trabajador en su cuenta individual administrada por la AFC, constituida por las cotizaciones a cargo del empleador y del trabajador por la Ley de Seguro de Cesantía, conforme los porcentajes que establece el cuadro del artículo 15 de la Ley Nº 19.728. Si estos fondos no fueren suficientes, se financiará a cargo del Fondo de Cesantía Solidario, según las cifras y porcentajes que establece la Ley Nº 19.728 en su artículo 25.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19 Los requisitos son:

- Resolución fundada del Ministerio de Hacienda que señale la zona o territorio afectado por el acto o declaración de autoridad, con el detalle de las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de funciones.
- No haber celebrado, el trabajador y el empleador, un pacto que permita al trabajador seguir prestando los servicios recibiendo la remuneración en todo o parte, o que perciba subsidio por incapacidad laboral. En caso de que la licencia que justifica el subsidio por incapacidad se curse estando ya vigente el beneficio, se suspenderá su pago hasta que dicha licencia finalice.
- Los trabajadores deberán registras un mínimo de tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad; o aquellos que registren un mínimo de seis cotizaciones continuas o discontinuas dentro de los últimos doce meses, siempre que registre las últimas dos con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anterior a la declaración o acto de autoridad.
- El empleador deberá solicitar ante la AFC, de forma preferentemente electrónica, la prestación del beneficio para uno o más de sus trabajadores afectado por el acto de autoridad, presentando declaración jurada al respecto. De forma excepcional, también podrá requerir el beneficio el trabajador directamente, también preferentemente de manera electrónica, con la respectiva declaración jurada.

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

El beneficio se devenga desde la fecha en que comienza a regir el acto o declaración de autoridad, y se efectuará en pago por mensualidades vencidas, en caso de que el acto tenga una vigencia menor, se devengará en forma proporcional. Por el solo ministerio de la ley, y de pleno derecho, operará la suspensión con la emisión del acto o decisión de autoridad.

La suspensión puede operar respecto de las labores comprometidas por el trabajador, la obligación del pago de la remuneración otorgada y las asignaciones no remuneraciones.

Algunas Precisiones sobre las medidas adoptadas

- Para su fiscalización, se obliga al empleador a remitir a la Dirección del Trabajo, una nómina de los trabajadores sujetos a este beneficio.
- Se establece que el sólo acto de autoridad tendrá como consecuencia la suspensión de los contratos de trabajo, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, y su vigencia dependerá de la que la autoridad determine en tal acto.
- Durante la suspensión el empleador deberá seguir efectuando las cotizaciones de seguridad social, salvo las del seguro social de la Ley Nº 16.744 (accidentes del trabajo), para cuyo monto —de las cotizaciones— se considerará sólo el 50% de la remuneración imponibles.
- De someterse a este beneficio, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador conforme lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, deberá considerar indemnización por años de servicio y, de aplicar, aviso previo. En el caso de las trabajadoras de casa particular, se aplicará lo dispuesto en el artículo 163 del mismo Código.
- Se permite la celebración de pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo, en casos ajenos a los descritos en el artículo 1º de la norma (COVID-19), el cual obligatoriamente deberá comenzar a regir, a lo menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de la celebración del pacto, cuya ejecución será fiscalizada por la Dirección del Trabajo, conforme nómina que le remitirá la AFC de pacto celebrados y vigentes.
- Tiene efecto retroactivo desde el 13 de marzo de 2020 hacia adelante, por lo cual, se haber efectuado una desvinculación entre ese periodo y 1 de abril de 2020, cuando comienza a regir la norma, y siempre que no se haya aprobado finiquito por ambas partes, se podrá dar pie atrás al despido y someterse a esta normativa.

REDUCCIÓN DE JORNADA

La norma citada en el apartado anterior, Ley de Protección del Empleo, contempla en su Título II, pactos de reducción de jornadas de trabajo. Lo anterior se traduce en que el empleador y lo trabajadores afiliados al seguro de cesantía podrán personalmente, o por medio de una organización sindical, pactar una reducción temporal de la jornada de trabajo, siempre que esta no sea superior al 50% de la jornada originalmente convenida.

En este caso, el trabajador, tendrá derecho a una remuneración con cargo del empleador, equivalente a la proporción correspondiente por la jornada reducida trabajada, y un complemento a cargo de la cuenta individual de AFC del trabajador, o, en caso de que se agote su saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

La remuneración a cargo del empleador se calculará el promedio de las últimas tres remuneraciones imponibles, devengadas en los tres meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto.

Respecto del complemento, si la reducción de la jornada es de un 50%, el complemento ascenderá al 25% del promedio de remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses anteriores al pacto. Si la reducción fuera inferior, se calculará conforma la proporción correspondiente, sin perjuicio de que, con todo, el complemento no podrá ser superior a $225.000 por cada trabajador afecto a jornada ordinaria.

Para aplicar estos pactos el trabajador debe encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- De ser empleador contribuyente de IVA, debe haber experimentado una disminución del promedio de sus ventas a partir de octubre de 2019, en un periodo de tres meses consecutivos, que exceda el 20% de sus ventas declaradas en el mismo periodo de tres meses del ejercicio anterior.
- Que se encuentre actualmente en proceso concursal de reorganización (Ley Nº 20.720, sobre quiebra).
- Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia (Ley Nº 20.416).
- Que siendo un empleador exceptuado del acto o resolución de autoridad emitido con ocasión del COVID-19, requiera para mantener la continuidad de sus faenas reducir o redistribuir la jornada.

Además, en el caso del trabajador, se requiere que éste cuente con a lo menos diez cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, en el caso de contrato de trabajo indefinido, o cinco, en el caso de contrato de trabajo

a plazo fijo o por obra y faena desde su afiliación al Fondo de Cesantía o desde que devengo el último giro por cesantía que hubiere tenido.

Para acceder al Fondo Solidario por cesantía, debe haber registrado las cotizaciones descritas en el párrafo anterior dentro de los últimos 24 meses anteriores a la fecha de celebración del pacto, y que las últimas tres cotizaciones continuas sean del mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de la jornada.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

- Para su aplicación, el empleador se obliga a no contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares labores que hubiere efectuado el beneficiario, en el periodo reducido. En caso de que requiera nuevos trabajadores para otras labores, se obliga a ofrecer primeramente dichas vacantes a los trabajadores sometidos a jornada reducida.
- No se permite más de un pacto por cada relación laboral.
- Aquellos trabajadores sujetos a fuero laboral, no podrán someterse a un pacto de reducción de jornada.
- La duración del pacto será de un máximo de 5 meses continuos para contratos indefinidos, y de 3 meses para contratos a plazo fijo o por obra y faena, y su duración mínima será de un mes.
- No se podrá pactar efecto diferido, debiendo, a lo menos, comenzar a regir el primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.
- Cabe destacar que el trabajador tendrá derecho a los beneficios ordinarios percibidos, no remuneraciones, y la remuneración pactada con los descuentos legales que procedieren.
- Durante la vigencia del pacto, el empleador deberá continuar pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social, conforme a la remuneración imponible establecida en el pacto.
- El complemento, en cambio, no se considerará renta imponible ni se le aplicaran descuentos legales previsionales o de seguridad social.
- En caso de pacto sucesivos con un mismo empleador, se considerará para el monto de la remuneración el promedio de las tres últimas devengadas en los tres meses anteriores al primer pacto celebrado.
- En caso de desvinculación durante o posterior al pacto, el empleador deberá pagar las indemnizaciones pertinentes considerando las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes antes de la celebración de dicho pacto.

- El artículo 21 de la norma permite que, los trabajadores sujetos a los beneficios de la señalada ley tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza que sean éstos, pues se entiende que los trabajadores que se acojan a la norma se encuentran en situación de cesantía involuntaria para los efectos de la cobertura de los riesgos previstos en la póliza respectiva.
- En su artículo 26 establece que, durante el plazo de 6 meses, o bien existiendo, estando de catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, es decir, por caso fortuito o fuerza mayor.

MOVILIDAD LABORAL

No se adoptan medidas, salvo lo señalado por la Ley de Protección al Empleo, en que, aquellas empresas sujetas a la reducción de jornada bajo dicha norma, tendrán la obligación de ofrecer a los trabajadores de jornada reducida las vacantes nuevas que se abrieran en dicho periodo.

DESPIDOS / CESE LABORAL

Frente a esto, se adopta únicamente lo señalado en la Ley de Protección del Empleo, esto es:

- De someterse a dicha norma el empleador sólo podrá despedir a los trabajadores bajo la causal de necesidades de le empresa, y, por lo tanto, debiendo pagar todas las indemnizaciones legales pertinentes.
- En su artículo 26 establece que, durante el plazo de 6 meses, o bien existiendo, estando de catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, es decir, por caso fortuito o fuerza mayor.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

Con fecha 1º de abril de 2020. Se publica en el Diario Oficial, el Decreto Nº 420, del Ministerio de Hacienda, que establece medidas de índole tributaria, para

apoyar a las familias, los trabajadores y a las micro, pequeñas y medianas empresas, en las dificultades generadas por la propagación de la enfermedad COVID-19 en Chile. En general prorroga el pago de determinados impuestos, a fin de alivianar la carga tributaria de las empresas y así, disminuir el impacto de los menores ingresos en los contratos de trabajo (desvinculaciones o menores ingresos). A lo anterior se debe agregar los alcances de la Ley Sobre Protección del Empleo.

También, mediante la Ley Nº 21.225, se establece el pago a familias vulnerables del bono COVID-19 y se disminuye las tasas de Impuestos de Timbres y Estampillas, desde el 1º de abril al 30 de septiembre de 2020.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

No se aplican normas especiales, aplicándose, por lo tanto, lo dispuesto en el Libro II del Código del Trabajo, "De la Protección de los Trabajadores", Título I normas generales.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

Si

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Mediante la Ley Nº 21.226, publicada en el Diario Oficial con fecha 2 abril de 2020, se establece un régimen jurídico de excepción para los procesos judiciales, en las audiencias y actuaciones judiciales, y para los plazos y ejercicio de las acciones que indica, por el impacto de la enfermedad COVID-19 en Chile. Se faculta a la Corte Suprema a:

- Suspender las audiencias que correspondan realizar en los tribunales del país, entre ellos los del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional, inclusive en los actos judiciales no contenciosos, salvo aquellas que requieran intervención urgente del tribunal.

- En caso de procedimientos judiciales en trámite o que deban tramitarse, entre otros, en los tribunales del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional, las partes y otros intervinientes que hubieren estado impedidos de cumplir los plazos establecidos para sus diligencias, actuaciones o ejercicio de acciones o derechos ante ellos, a consecuencia de las limitaciones por el estado de catástrofe por calamidad pública dispuesto por el Ejecutivo, o como consecuencia de las medidas sanitarias adoptadas por la autoridad en razón de COVID-19, podrán reclamar del impedimento dentro del término de 10 días siguientes al cese del impedimento.
- Durante la vigencia de la excepción constitucional, se entenderá interrumpida la prescripción de las acciones por la sola presentación de la demanda, siempre que ésta sea declarada admisible y válidamente notificada dentro de los 50 días hábiles siguientes a la fecha del cese del estado de excepción, o dentro de los 30 últimos días hábiles siguientes a la fecha en que la demanda fuere proveída. En el caso de los trámites judiciales laborales, no se requerirá acreditar, cuando proceda, el cumplimiento de la reclamación y conciliación (mediación previa procedimiento monitorio).
- Se establece que los tribunales durante la vigencia del estado de excepción no podrán decretar diligencias ni actuaciones judiciales que, de realizarse, puedan causar indefensión a alguna de las partes o intervinientes, a consecuencia de las restricciones impuestas por la autoridad, debiendo postergarlas, los tribunales, a la fecha más próxima al cese del estado de excepción o de las medidas sanitarias.
- Los términos probatorios que hubiesen comenzado a correr o que se inicien durante la vigencia del estado de excepción, se suspenderá hasta el vencimiento de los diez días hábiles posterior al cese del estado de excepción.
- En el caso de los tribunales superiores (Cortes Suprema y Cortes de Apelaciones), que tengan procedimientos en trámite, cualquier parte o interviniente podrá solicitar la suspensión de la vista de la causa o de la audiencia respectiva, alegando cualquier impedimento generado por la calamidad pública o por la emergencia sanitaria en razón del COVID-19.

CONTRATOS DE EXTRANJEROS

No se adoptan normas especiales, salvo la extensión por un año de la vigencia de las cédulas de identidad de personas extranjeras que expiren en 2020, y hasta

el 31 de diciembre de 2020 las que expiraron durante el 2019 (Decreto Nº 34, de 2020, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos)

Cabe destacar que por antigua doctrina de la Dirección del Trabajo, en materia de fiscalización de normas laborales (incluso las citadas en estos apartados de reciente aprobación), no hay diferencias desde un punto de vista jurídico-laboral entre trabajador extranjero regular e irregular, para los efectos del cumplimiento de las leyes laborales, previsionales (excepto el caso de aquellos que se pueden eximir de cotizar en Chile) y de seguridad y salud.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

Únicamente se han adoptado las facultades de inspección que le otorga la Ley sobre Protección del Empleo a sus materias. En todo lo demás, aplican reglas generales de fiscalización.

COLOMBIA

Iván Jiménez Uribe[1] y Juliana Morad[2]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

El Teletrabajo en Colombia se encuentra regulado en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 0884 de 2012 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015), que lo entienden como una forma de organizar las actividades laborales haciendo uso y con soporte de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

¿Está reglamentado?

Sí

Modalidades de Teletrabajo reguladas

Existen tres modalidades de teletrabajo, según las normas colombianas, a saber: i) Autónomo: para aquellos que utilizan de manera permanente un lugar específico o su domicilio para ejercer sus actividades; ii) Móvil: para quiénes desarrollan el trabajo a través de dispositivos móviles; iii) Suplementario: para quiénes alternan el trabajo fuera de la sede de su empleador en algunos días y otros desde la sede del empleador, en un esquema de alternancia y de organización del trabajo. En este punto la norma, estipula un ejemplo enunciativo sobre dos o tres días en casa y el resto en la oficina.

---

1 Abogado de la Pontificia Universidad Javeriana y Especialista en Derecho Laboral de la misma Universidad. Especialista en Seguros y Seguridad Social de la Universidad de la Sábana. Candidato a Magister en Derecho Laboral y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Javeriana. Profesor de Cátedra en la Pontificia Universidad Javeriana

2 Abogada y Filósofa. Especialista en Derecho Laboral y Especialista en Seguridad Social. Cursando Maestría en Políticas Públicas. Profesora Investigadora de la Pontificia Universidad Javeriana.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional debido al COVID-19?

A través de la Circular 021 de 2020 el Ministerio del Trabajo ha promovido que se implementen las figuras del teletrabajo o el trabajo en casa para solventar la crisis y evitar contagios en el sitio de trabajo. Ambas figuras, ya eran aplicables y existían en el ordenamiento jurídico laboral colombiano.

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

En principio mediante la Circular 021 de 2020, se ha promovido que quiénes ya cumplan con estructuras formales de implementación del teletrabajo, lo implementen. Sin embargo, estas formalidades incluyen acuerdos con los trabajadores, definición sobre la cobertura de energía y paquetes de datos en el lugar destinado para el teletrabajo, revisión previa del puesto de trabajo para evaluación de riesgos e inclusión en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, aviso a la Administradora de Riesgos Laborales y al Ministerio del Trabajo, así como la actualización del reglamento de trabajo, lo que implica que no todos los empleadores y trabajadores puedan disponer del teletrabajo para resolver la crisis.

No obstante, en la medida en que el teletrabajo regulado en Colombia está sujeto a una serie de formalidades y está atado a una forma de organización en el trabajo que implica cierto grado de permanencia en su implementación, este mecanismo resulta poco eficiente para resolver la crisis. En su defecto, el Ministerio del Trabajo a través de la Circular 021 de 17 de marzo de 2020, ha promovido la implementación de la figura del trabajo en casa o en un lugar distinto del habitual de trabajo para atender la emergencia, siendo esta una figura transitoria, temporal y que no requiere las formalidades del teletrabajo, al no ser una forma de organizar el trabajo. Esta figura, puede ser implementada por disposición del poder subordinante del empleador y es aplicable para cualquier tipo de trabajo que pueda ejecutarse en casa, sin perjuicio de que no sea utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, como puede suceder en casos donde se trasladan trabajos de manufactura o confección a los hogares de quiénes los realizan, por tener la maquinaria para hacerlo. En estos casos, aunque la Circular no lo señale expresamente, deberá por lo menos avisarse a la A.R.L. y acorde con lo previsto en la Circular 017 de 2020, también expedida durante la crisis, la A.R.L. estará obligada a brindar asesoría sobre la forma de prevenir el COVID-19 trabajando en casa o desde un lugar distinto a la sede habitual de trabajo. Esto, en principio, permitirá a algunas empresas, no a todas, mantener algún tipo de actividad productiva, mientras dure la cuarentena obligatoria ordenada por el Decreto 457 de 2020, que inicialmente irá hasta el día 13 de abril de 2020, pero que podría ex-

tenderse hasta finales de abril o incluso a mayo, dependiendo de cómo evolucione la situación en el país.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

Las causales de suspensión de los contratos de trabajo se encuentran reguladas taxativamente en el artículo 4º de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. De la misma forma, los efectos de la suspensión sobre los contratos se encuentran regulados en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, y en materia de seguridad social, encontramos que la Sentencia C-1369 de 2000, sobre la suspensión en casos de huelga, indica la necesidad de continuar los pagos a seguridad social. Así mismo, el artículo 19 del Decreto 1772 de 1994 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015) permite dejar de cotizar a riesgos laborales en tiempos de suspensión y el artículo 71 del Decreto 806 de 1998 (Compilado en el Decreto 780 de 2016), dispone que durante el tiempo de suspensión, únicamente se efectuarán los aportes a salud que corran por cuenta del empleador, que corresponden al 8,5% y que conforme lo prevé el artículo 114-1 del Estatuto Tributario, únicamente aplica respecto de empleados con ingresos superiores a diez salarios mínimos legales mensuales. No existe, norma que regule expresamente el aporte a pensión, lo que hace suponer que debería hacerse en su totalidad en beneficio del afiliado o del trabajador.

De otra parte, sobre la forma de avisar de la reanudación del contrato posterior a la suspensión por fuerza mayor o caso fortuito, muerte del empleador persona natural o clausura temporal de la empresa, se prevé un procedimiento descrito en el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por su parte, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965, en su numeral 2º contiene dos aseveraciones adicionales: i) la primera, referida a la autorización del Ministerio del Trabajo para la suspensión por razones técnicas o económicas que conlleven a la clausura temporal de la Empresa hasta por 120 días; ii) la segunda, referida a la necesidad de avisar al Ministerio del Trabajo sobre los casos de suspensión por fuerza mayor o caso fortuito, para que esta entidad compruebe la circunstancia que da lugar a la suspensión.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional debido al COVID-19?

Puntualmente para abordar las suspensiones de contratos de trabajo, sus causales y efectos, no. Sin embargo, el Ministerio del Trabajo ha remitido algunos

lineamientos frente a su facultad de fiscalización en particular frente a algunas de las causales de suspensión contenidas en la Ley.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19

Los requisitos o presupuestos de suspensión de contratos por el COVID-19, no se encuentran regulados. La situación variará en cada caso concreto y dependerá de las circunstancias y causales que puedan llevar a la suspensión del contrato de trabajo. Así, si por ejemplo, existió un acto o hecho ajeno a la voluntad de las partes —trabajador y empleador— que materialmente impide la ejecución del contrato (es decir impide la prestación del servicio y también del pago retributivo) podría hablarse de una fuerza mayor o caso fortuito que conlleva la suspensión del contrato de trabajo. En estos casos, para que opere, se indica por la Corte Suprema de Justicia que el empleador debe agotar todos los medios a su alcance para impedir que ocurran los efectos negativos de la suspensión por fuerza mayor o caso fortuito.

En éste escenario, la simple presencia del COVID-19 no podría considerarse como fuerza mayor o caso fortuito, que amerite una suspensión, pero las medidas tomadas por el Gobierno Nacional en tanto impliquen una afectación a la ejecución material del contrato de trabajo, podrían serlo, como podría por ejemplo evidenciarse de la Resolución 453 de 2020 que ordenó la clausura total de establecimientos de esparcimiento y diversión, baile, ocio y entretenimiento, lo que impide por consecuente la ejecución de los contratos de trabajo y la obtención de ingresos, principalmente en aquellos establecimientos que no tienen como desarrollar servicios tecnológicos o a distancia.

Por otra parte, si las razones de la suspensión obedecen a razones técnica o económicas independientes de la voluntad del empleador, este podrá solicitar la suspensión de contratos de trabajo hasta por 120 días, previa autorización del Ministerio del Trabajo, informando a sus trabajadores de manera simultanea sobre el trámite de la solicitud.

Ahora, si lo que lleva a la suspensión, es un acuerdo entre las partes, empleador y trabajador, que daría una licencia a este último, lo que se requerirá es la materialización del acuerdo de manera librea y voluntaria. Así, serán necesarios los requisitos de validez y existencia de cualquier acto jurídico, principalmente la ausencia de vicios en el consentimiento, así como la legalidad del objeto y de la causa. En estos casos, no existe forma solemne, pero el acuerdo suele constar por escrito.

En todo caso, aclaramos que no abordamos las causales de suspensión por muerte del empleador, detención del trabajador, huelga o por el llamado del tra-

bajador al servicio militar, en tanto son causales que en principio no operarían en la práctica con la presencia del COVID-19.

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

No existe una duración específica, ya que no hay regulación relativa al COVID-19, pero la duración dependerá de la causal de suspensión utilizada. En el caso de la fuerza mayor o caso fortuito, durará hasta que se solucione el impedimento material que existe para ejecutar el vínculo y que conllevó a la suspensión del contrato de trabajo, en la relativa a la clausura temporal podrá ser de hasta 120 días, dependiendo del término que se busque para la clausura y en la relativa al acuerdo de las partes, durará lo que estas en su acuerdo libre y voluntariamente determinen.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

A pesar de no haber existido una regulación específica de las suspensiones de contratos dada la contingencia, lo cierto es que el Ministerio del Trabajo como se abordará más adelante, mediante la Circular 022 de 2020, la Circular 027 de 2020 y la Resolución 803 de 2020, está evaluando con rigurosidad la implementación de las medidas de suspensión por parte de empleadores, aun dentro de las causales antedichas, lo que supone un mensaje encaminado a evitar que exista alguna afectación en los pagos de los trabajadores. En todo caso, las medidas del Ministerio no impiden, ni prohíben las suspensiones de contratos.

REDUCCIÓN DE JORNADA

No se han tomado medidas respecto de la reducción de la jornada, pero en relación con trabajos presenciales, se ha sugerido mediante la Circular 021 de 2020 del Ministerio del Trabajo, implementar la jornada laboral flexible contenida en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo para trabajos presenciales que permite ejecutar la jornada de 48 horas semanales en turnos diarios diurnos de mínimo cuatro y máximo diez horas sin que se generen horas extra. Por otra parte, en actividades que requieren ejecución continua, también se motiva la aplicación de la jornada de seis horas diarias y 36 horas semanales regulada por el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la cuál permite que no haya pago de recargos nocturnos, ni de dominicales pero no permite que exista trabajo suplementario o de horas extra, por encima del límite de seis horas diarias y 36 semanales.

En todo caso, las partes del contrato de trabajo libremente pueden acordar la disminución de la jornada laboral acordada, lo que correlativamente puede conllevar a la disminución del salario como retribución del tiempo de servicio.

MOVILIDAD LABORAL

En el momento, no existe ninguna disposición relativa a la movilidad laboral distinta de la recomendación para que las empresas motiven el trabajo en casa o el teletrabajo, acorde con lo explicado previamente. Las medidas en relación con el sitio de trabajo se limitan a las medidas de higiene necesarias para prevenir el COVID-19 y en todo caso, la modificación del lugar de prestación del servicio sigue sujeta a la disposición del empleador en virtud de la subordinación predicable del contrato de trabajo.

En todo caso, hoy la movilidad de trabajadores hacia el sitio de trabajo, está restringida a 34 excepciones enlistadas en el Decreto 457 de 2020 y que principalmente protegen a las cadenas de suministro, abastecimiento, producción y comercialización de los sectores más relevantes para resolver la crisis como el de alimentos, salud, financiero, el encaminado a pagos de seguridad social, salarios y honorarios, la fuerza pública, la seguridad pública y privada, el mantenimiento obligatorio de infraestructura y maquinaria, entre otros, que componen una limitación práctica para la movilidad en trabajos que no hagan parte de los sectores exceptuados.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

En Colombia las vacaciones son otorgadas por el empleador una vez el trabajador cumpla un año de servicios. Las mismas, no obstante, pueden otorgarse de manera anticipada y colectiva, o se pueden acumular. En todo caso para gozar de las mismas, el empleador debe indicarles a sus trabajadores la fecha en que comenzará a disfrutarlas con una antelación de quince días. A raíz de la situación y conforme al artículo 4º del Decreto Legislativo 488 del 2020 este plazo de preaviso se redujo a un día, teniendo en cuenta que el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone en su numeral 2º que la programación debe hacerse normalmente con 15 días de antelación. Inicialmente, se había promovido la medida de las vacaciones colectivas con la Circular 021 de 2020 del Ministerio del Trabajo.

Algunas precisiones sobre las medidas adoptadas

Aunque inicialmente, se había sugerido esta medida de vacaciones colectivas mediante la Circular 021 de 2020, se requería una norma de mayor jerarquía para modificar lo exigido por una Ley, como lo es el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que el Decreto Legislativo 488 de 2020, emitido en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por la declaración de Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, que se dio mediante Decreto 417 de 2020, cumple con tales propósitos. La medida facilita la toma de una decisión que están adoptando diferentes empleadores dentro de nuestro país para proteger la estabilidad laboral de sus trabajadores. Por otra parte, las medidas de licencias, permisos o suspensiones, no han sido modificadas, pero si han recibido algunos pronunciamientos del Ministerio del Trabajo, como se explicó previamente. Por su parte, el Ministerio del Trabajo ha motivado que se acuda a los permisos remunerados, a través de la figura de la calamidad doméstica regulada por el numeral 6º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo o del pago de salarios sin prestación del servicio, regulado por el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

DESPIDOS / CESE LABORAL

No se han adoptado medidas que modifiquen lo ya previsto en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 sobre la figura del despido colectivo, que implica la necesidad de autorización del Ministerio del Trabajo cuando se va a despedir sin justa causa a un número considerable de trabajadores en la Empresa, cuyo límite varía dependiendo de la cantidad de trabajadores vinculados a ésta y la cantidad de despidos injustificados realizados en un periodo de seis meses.

Así mismo, han permanecido inalteradas las causales de terminación de los contratos de trabajo reguladas por los artículos 46 del Código Sustantivo del Trabajo (expiración del término fijo por comunicación de no prorroga), modificado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (que contiene las causales de terminación aplicables al contrato de trabajo,) subrogado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 (que regula la terminación con justa causa imputable a alguna de las partes), el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 que regula las terminaciones sin justa causa con el pago de indemnización y el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3º del Decreto 617 de 1954 que dispone la terminación en periodo de prueba.

SUBSIDIOS POR COVID-19

De acuerdo con los artículos 3º y 6º del Decreto Legislativo 488 del 2020, los trabajadores que hayan sufrido una disminución en sus ingresos, podrán retirar cada mes de su cuenta de cesantías el monto que le permita compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante. De igual manera, quienes queden cesantes pueden recurrir al mecanismo de protección al cesante que otorgan las Cajas de Compensación Familiar correspondiente a dos salarios mínimos (en total $475 USD) distribuidos en tres mensualidades, cumpliendo unos requisitos de afiliación y cotización mínima, más flexibles que los ordinarios exigidos originariamente para gozar de este beneficio.

Mediante el Decreto Legislativo 486 de 2020 y concretamente frente al trabajador del campo se establece:

- Un incentivo económico para aquellos trabajadores y productores del campo mayores 70 años que tengan aislamiento obligatorio.
- La posibilidad de celebrar acuerdos de recuperación y pago a los productores pequeños y medianos agropecuarios.
- Facilidad de créditos agropecuarios.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

El sistema de Seguridad Social colombiano se materializa en lo que podríamos denominar cuatro subsistemas: el de pensiones, el de salud, el de riesgos laborales y los servicios sociales complementarios.

En nuestro sistema de pensiones tenemos dos regímenes en los que cotizan y los cuales cubren a la población con capacidad de pago, un fondo de solidaridad pensional que busca proteger a la población sin capacidad de pago y a través de subsidios económicos a las mismas cotizaciones. Dentro estos programas de protección a la población sin capacidad de pago, existe el programa denominado "Colombia Mayor" que protege a personas mayores y personas en situación de discapacidad en estado de vulnerabilidad. A raíz de la emergencia sanitaria que se está viviendo, mediante el Decreto Legislativo 458 del año 2020 el Gobierno Nacional autorizó transferencias monetarias a este programa en favor de sus beneficiarios. De la misma manera, para su funcionamiento adecuado en la parte operativa el Ministerio del Trabajo adoptó medidas con la Circular 024 de 2020

para facilitar el pago sin desplazamientos y garantizar la permanencia de las personas en el programa.

De igual manera, mediante el Decreto Legislativo 491 del año 2020 se flexibilizaron los requisitos de documentos a presentar para el pago de mesadas pensionales. Por ejemplo, basta el envío de la copia de la Cédula de Ciudadanía vía correo electrónico, para que proceda el pago.

Por su parte vale indicar que nuestro sistema de salud goza de una alta cobertura en parte por la existencia de dos regímenes: uno contributivo y uno subsidiado y por la diversificación de grupos poblacionales con capacidad de pago obligados a cotizar al sistema. Frente a este subsistema el gobierno nacional mediante el Decreto Legislativo 463 del año 2020 disminuyó el arancel para algunos medicamentos.

Frente al sistema de riesgos laborales mediante el Decreto Legislativos 488 del año 2020, dispuso una distribución de los recursos que reciben las administradoras de riesgos laborales para realizar actividades de prevención y promoción orientadas a enfrentar el COVID-19 en las empresas afiliadas cuyos trabajadores estén expuestos a la enfermedad, tales como trabajadores del sector salud, del transporte y de aseo. De igual manera, establece un destino de estos recursos para la compra de elementos de protección personal para estos mismos trabajadores. De la misma manera, el Ministerio del Trabajo mediante las Circulares 017 y 025 de 2020, ha obligado a las ARL a asesorar empleadores y también a empresas, plataformas y trabajadores dedicados a la realización de domicilios, en materia de prevención del COVID-19.

Finalmente, de cara a los servicios sociales complementarios tenemos el mecanismo de protección al cesante (entre otros beneficios) el cual consiste en un aporte económico que otorgan las Cajas de Compensación Familiar a los afiliados (trabajadores dependientes e independientes) que cumplan los requisitos exigidos, al momento de terminar su vínculo laboral o su contrato de prestación de servicios. Al respecto, mediante el Decreto 488 del año 2020 se indica que se otorgará este beneficio el cual ascenderá a 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes ($475 USD) en tres mensualidades a los trabajadores dependientes e independientes cesantes siempre y cuando cumplan unos requisitos de tiempo afiliación y cotización mínima, para suplir sus necesidades básicas. Este beneficio flexibiliza los requisitos del beneficio original.

Ahora bien, expuestos las medidas adoptadas de cara al Sistema de Seguridad Social integral vale señalar que, los empleadores actualmente deben hacer aportes parafiscales (a Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje) no los deberán hacer durante los periodos de suspensión de contratos de trabajo, pues el pago de estos depende

de que exista un pago por salario o por un descanso remunerado, como las vacaciones.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

Mediante el Decreto Legislativo 457 de 2020 y salvo 34 excepciones, expresamente contenidas en el mismo, se ordena el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 13 de abril de 2020. Esto implicó que muchas actividades laborales se realizarán desde el hogar o llevó a la suspensión de diferentes actividades laborales.

Para los trabajadores de las empresas que desarrollen actividades que puedan estar expuestas al contagio del virus, se dispuso actividades de prevención y promoción, así como la adquisición de elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes y acciones de intervención directa relacionadas con contención y atención del Coronavirus COVID-19, a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales. Así mismo, el Ministerio del Trabajo en Circulares 017 y 018 de 2020 dispuso de la forma en que debe promoverse e informarse a los trabajadores sobre el riesgo de contacto con el virus y la forma de prevenirlo, otorgando herramientas para el lado de manos y prohibiendo que se compartan herramientas. Mediante la Circular 025 de 2020, el Ministerio del Trabajo ha indicado que en el caso de domiciliarios, las empresas que contraten sus servicios bien sea a través de trabajo dependiente o independiente, deben suministrarles elementos de protección personal. Así mismo, se ha contemplado que quienes trabajen expuesto al COVID-19 principalmente en el sector salud, tengan la calificación de tal enfermedad, en caso de contagio, como laboral, para efectos prestacionales y asistenciales.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

Los procesos administrativos sí. Los procesos jurisdiccionales no.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

En relación con los procesos administrativos el Ministerio del Trabajo emitió la Resolución 784 de 2020, en la que se estableció que no correrían términos hasta el 31 de marzo de 2020 y posteriormente la Resolución 876 de 2020, prorrogando la suspensión de términos pero aclarando que no aplica para trámites relacionados con quejas, acciones preventivas e investigaciones administrativas relacionadas con el COVID-19. Así, mediante la Circular 022 de 2020 el Ministerio se declaró en modo de fiscalización rigurosa y ha emitido requerimientos preventivos y aperturas de investigaciones a través de sus direcciones territoriales. Lo anterior, ha supuesto continuidad en varios de los procesos administrativos, principalmente con las fiscalizaciones de suspensiones por fuerza mayor, licencias, y el trámite de autorizaciones de cierre temporal, total o de despido colectivo.

En materia jurisdiccional, el Consejo Superior de la Judicatura en acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526 todos expedidos en marzo de 2020, ha suspendido los términos judiciales de la jurisdicción ordinaria.

CONTRATOS DE EXTRANJEROS

En Colombia, existen tres tipos de visa (V-Visitante, M-Migrante y R-Residente) todas las cuáles contienen subcategorías que permiten trabajar. Así mismo, con el cierre de fronteras se determinó únicamente permitir el ingreso los extranjeros contratados para ejercer un cargo que denominamos fijo o de larga duración titulares de visas M o R. Recientemente, con la emergencia sanitaria que se vive, la Cancillería emitió un comunicado a través de su página de internet, en la que señala que en ánimos de contrarrestar la propagación del COVID-19 las solicitudes presentadas en consulados y en embajadas en el extranjero, independiente de su clase o categoría no serán admitidas, al tiempo que en la sede de Bogotá tampoco se estudiarán solicitudes provenientes del extranjero.

Así las cosas, no se tramitarán las solicitudes de visa de los extranjeros contratados para ejecutar sus funciones en Colombia, que residan por fuera del territorio nacional.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

En Circular 022 de 2020, el Ministerio del Trabajo se declaró en modo de fiscalización rigurosa, principalmente para investigar los casos de suspensión de

contratos de trabajo derivados de la fuerza mayor y despidos colectivos. Lo anterior, dejando de presente que el Juez Laboral es el único que puede pronunciarse sobre los efectos de la suspensión del contrato en eventos de fuerza mayor o caso fortuito, al ser el competente para responder sobre la situación.

En Resolución 803 de 2020, el Viceministerio de Relaciones Laborales en ejercicio de poder preferente, designó a la Unidad de Investigaciones Especiales para el trámite de cierre temporal, cierre total y autorizaciones de despido colectivo.

En Circular 027 del 2020, el Ministerio del Trabajo anunció que adelantaría averiguaciones en relación con las suspensiones de contrato de trabajo por mutuo acuerdo o licencias no remuneradas, en aras de verificar que no se haya coaccionado o presionado indebidamente a los trabajadores.

COSTA RICA

Heidy Cáseres Correa[1]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

En Costa Rica desde el lunes 30 de septiembre del 2019 entró en vigencia la figura del Teletrabajo, misma que se contempla en la ley 9738. Cuenta con el DECRETO EJECUTIVO Nº 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT. El objeto del presente decreto es "establecer las condiciones mínimas que deben regir las relaciones laborales que se desarrollen, mediante la modalidad de teletrabajo, así como los mecanismos de su promoción e implementación",

¿Está reglamentado?

Sí

Modalidades de Teletrabajo Reguladas

De acuerdo a la ley, se estipula que hay dos tipos de modalidades reguladas en el Teletrabajo las cuales son:

1. Teletrabajo domiciliario: se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio.
2. Teletrabajo móvil: se da cuando las personas trabajadoras realizan sus funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes, con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables.

---

[1] Licenciada en Derecho y candidata a Licenciatura en Psicología por la Universidad de Costa Rica. Magister en Alta Empresa y Derecho Internacional. Maestría Académica en Derechos Humanos. Trabaja en la Unidad Laboral de Defensa Pública del Poder Judicial.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

El 10 de marzo del presente año ante la pandemia mundial del COVID-19 el Gobierno costarricense por la alerta sanitaria dictada por el Ministerio de Salud emite la directriz Nº 073-S-MTSS dicha medida se aplica para la administración pública centralizada como descentralizada. También se insta al sector privado de implementar el teletrabajo. En el cumplimiento u observancia de esta Directriz, para dichos efectos que esta contempla aplicarán las medidas internas inmediatas para garantizar el cumplimiento de los protocolos que emita el Ministerio de Salud y su respectiva difusión.

De conformidad con los artículos 340 y 341 de la Ley General de Salud, Ley número 5395 del 30 de octubre de 1973, las instituciones públicas quedarán en la obligación de cumplir las disposiciones que, de carácter general o particular, dicten las autoridades de salud sobre la alerta sanitaria por COVID-19, hasta que se resuelva la problemática actual.

En resumen los lineamientos que se tomarán normativamente para la aplicación del teletrabajo en Costa Rica serán los siguientes: se basará en los dispuesto por la Ley para Regular el Teletrabajo, Ley Nº 9738 del 18 de setiembre de 2019 y su Reglamento, Decreto Ejecutivo Nº 42083 del 20 de diciembre de 2019 y la Directriz Nº 073-S-MTSS del 09 de marzo de 2020 (esta última creada ante la emergencia nacional)

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social insta tanto al sector público como el sector privado realizando una serie de guías para que las empresas puedan acceder a la implementación del Teletrabajo. Sin embargo, Costa Rica entra en vigencia la ley de teletrabajo a finales del 2019, por ende, es una normativa que no ha madurado en su implementación. Ante la emergencia mundial COVID-19 el Ministerio de Salud solicita al Gobierno que la mayoría de los trabajadores se queden en casa, y ante ello surge la necesidad de implementar el teletrabajo. Por ende, se emite la directriz N. 073 en el cual dispone: En el cumplimiento u observancia de esta Directriz, los jerarcas de cada institución, en coordinación con las respectivas jefaturas, tomará las medidas necesarias para implementar el teletrabajo en todos los puestos tele trabajables, así como coordinar con las personas teletrabajadoras las condiciones para la realización de sus labores. El Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispondrán los lineamientos y recomendaciones para la aplicación de las medidas de teletrabajo. En el cumplimiento u observancia de esta Directriz, las instituciones remitirán un informe al Ministerio

de Trabajo de Seguridad Social en el plazo de cinco días a partir de la entrada en vigencia de la presente directriz, con el reporte de la cantidad de funcionarios que se encuentran en la modalidad de teletrabajo en aplicación del presente artículo. Posterior a ello, deberán remitirse informes semanales con la actualización de los servidores que se encuentran en la modalidad de teletrabajo. Se invita al sector privado a la aplicación de medidas temporales de teletrabajo contempladas en el presente artículo.

Ante el cual el Ministerio de Trabajo indica el procedimiento por el COVID-19 deberá tramitarse mediante el mismo que deberá concluir en un plazo máximo de dos días hábiles:

a. La persona funcionaria debe solicitar autorización a su jefatura inmediata, para acceder a la modalidad de teletrabajo.
b. Le corresponde a la Jefatura inmediata:
    1) Verificar que el puesto ocupado por la persona funcionaria solicitante se trata de un puesto teletrabajable conforme lo establecido en el punto d) del apartado 2.
    2) Determinar los días en los que la persona funcionaria va a laborar bajo la modalidad de teletrabajo. Conforme a lo establecido en la Directriz Nº 073-S-MTSS, deberá procurarse la aplicación del teletrabajo durante toda la jornada semanal, salvo que por razones del servicio público que presta la dependencia donde labora la persona funcionaria solicitante, requiera su trabajo presencial durante uno o más días de la semana.
c. Suscripción del contrato temporal para acogerse a la modalidad de teletrabajo - Directriz Nº 073-S-MTSS: en el que se establecerán las condiciones mediante las cuales se realizarán las funciones bajo la modalidad del teletrabajo. Se adjunta como anexo propuesta de contrato de teletrabajo.

También pone a disposición el contrato por medio de teletrabajo, en ese sentido se aleja del formalismo para agilizar la implementación de este que hasta el momento la mayoría del sector público se está implementando.

Si bien es cierto las empresas privadas como públicas hay puestos que no son teletrabajables, en ese sentido se acordó lineamientos para personas trabajadoras con factores de riesgo que ocupan estos puestos Los centros de trabajo que cuenten con personal con factores de riesgo y que ocupan puestos no teletrabajables, deben valorar, en primera instancia, la posibilidad de realizar una readecuación de funciones temporal, que permita a la persona trabajadora en riesgo incorporarse a la modalidad de teletrabajo.

En caso de no ser posible la readecuación de funciones y como segunda opción, se recomienda que, en caso de que la persona trabajadora con factores de riesgo cuente con un saldo de vacaciones cumplidas, se disponga el disfrute de estas.

Es una modalidad que ha sido mayormente implementada en el sector público. Así lo ha comunicado el Ministerio de Trabajo y Seguridad social Casi 15 mil funcionarios se acogieron al teletrabajo por COVID-19, 14.668 personas funcionarias de 56 instituciones se encuentran laborando bajo esta modalidad.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

En el Código de Trabajo de Costa Rica establece lo siguiente:

Artículo 73. La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.

Artículo 74. Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores:

a. La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;

b. La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo, y c) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

En los dos primeros casos el Poder Ejecutivo podrá dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

EL Gobierno costarricense ante la emergencia nacional creada por la presencia en el país del COVID-19 emite el decreto Nº 42248 publicado en la Gaceta, periódico oficial, el día el 20 de marzo del presente año. Señalando específicamente en el ámbito de las relaciones laborales, ha sido palpable que la legislación laboral

vigente no cuenta con ciertos mecanismos normativos idóneos para enfrentar los retos que, en el ámbito del derecho laboral, surgen ante situaciones de emergencia sanitaria como la acontecida en torno al COVID-19. Por ende, en dicho decreto indica que es necesario proteger el empleo de las personas trabajadoras en nuestro país y que no se den despidos masivos ante una situación de emergencia de índole natural o por la condición del ser humano. Por ende, decretan el Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19

Debido a la emergencia por el COVID-19 la solicitud de suspensión temporal de contratos de trabajo debe remitirse de forma electrónica únicamente al correo electrónico: inspeccionlaboral.emergencia@mtss.go.cr. Es decir, ante el Ministerio de Trabajo. Dicha solicitud debe según lo indica este Ministerio es siguiente:

- Datos del centro de trabajo: Nombre, dirección exacta y actividad que desarrolla.
- Datos del patrono o su representante: Nombre y apellidos o su representante legal, cédula de identidad, teléfono fijo o móvil, correo electrónico. Si se trata de una Persona Jurídica, debe consignarse el nombre de la razón social, número de cédula jurídica y deberá aportar una personería jurídica vigente. Si la solicitud es realizada por una persona distinta al representante legal, debe aportarse un poder especial administrativo.
- Medio para recibir notificaciones: Debe aportar un correo electrónico para ser notificado.

La solicitud además deberá contener:

- Exposición clara y concreta de los hechos en los cuales fundamenta su solicitud.
- Indicar si la suspensión es parcial o total.
- El plazo aproximado que se solicita para la suspensión temporal del contrato de trabajo (fecha de inicio y término de la suspensión)
- Los puestos para los cuales se pretende la suspensión temporal del contrato de trabajo.
- La lista correspondiente de las personas trabajadoras, números de teléfono y sus correos electrónicos. Además indicar si existe trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.
- Señalar un representante de los trabajadores para los efectos respectivos y correo electrónico para notificaciones.

- Declaración Jurada: Se debe adjuntar declaración jurada, autenticada por un abogado, en la cual se expongan las causales que fundamentan la solicitud de suspensión, que cumple con el pago del salario mínimo correspondiente y que está al día con los pagos de las cargas sociales ante la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros.

De acuerdo al Decreto 42248 indica que el procedimiento deberá una vez presentado ante la persona inspectora asignada para el caso procederá a recibir la documentación respectiva para su trámite y comunicará el caso inmediatamente a la jefatura de la inspección de trabajo.

La jefatura de la inspección de trabajo contará con el plazo de dos días hábiles a partir de que se le comunique el caso para emitir la resolución correspondiente.

La resolución que emita la jefatura de la inspección de trabajo será para aceptar o rechazar la solicitud para la suspensión temporal del contrato de trabajo; asimismo, en caso de que la persona empleadora no cumpla con los requisitos del artículo 1º del presente Reglamento, la resolución será para indicar a la parte empleadora la necesidad de subsanar la formalización según especifique.

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19.

Cumplido el plazo previsto para reiniciar las labores, la inspección de trabajo de acuerdo al Decreto se encargará de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, en los términos establecidos por el artículo 77 del Código de Trabajo.

El artículo 77 antes mencionado señala que para la reanudación de los trabajos deberá ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono o por sus sucesores, para el solo efecto de dar por terminados de pleno derecho, sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquél en que la mencionada entidad recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo se encargará de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono o sus sucesores deberán dar todos los datos pertinentes que se les pidan.

Si por cualquier motivo el referido Despacho no lograre localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, notificará a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se insertará por tres veces consecutivas en el Diario Oficial. En este caso el término de quince días correrá para dichos trabajadores a partir de aquél en que se hizo la primera publicación.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Las empresas no podrán acogerse a la suspensión de contratos si se acoge a la medida de reducción de Jornada laboral. El detalle es que si bien el patrono se le exime del pago de salarios a los trabajadores, puede, que al pasar la emergencia nacional del COVID-19, los trabajadores pueden ser o no contratados nuevamente. SI este es recontratado no tendrá continuidad laboral ni los derechos de la anterior relación. Al suspenderse los contratos tampoco se pagarían las cargas sociales de la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros, pero por normativa de cada institución la normativa se mantiene vigente por un plazo. Situación que en Costa Rica ha llevado a varias empresas a optar por la suspensión del contrato.

REDUCCIÓN DE JORNADA

El lunes 23 de marzo del presente año se publica en la Gaceta, periódico oficial, la Ley No. 9832. Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional

Debido a la emergencia por el COVID-19 la solicitud de autorización de reducción de jornadas de trabajo debe remitirse de forma electrónica únicamente al correo electrónico: inspeccionlaboral.emergencia@mtss.go.cr

La persona empleadora deberá presentar la solicitud ante la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días hábiles posteriores al inicio de la reducción de la jornada de trabajo o dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir de la publicación de la ley, cuando se hubiese aplicado la reducción de la jornada antes de su vigencia.

Es una normativa nueva, pues Costa Rica no tenía previamente, cambiando la dinámica social, sobretodo del trabajador. Dado que hasta se aplica a trabajadoras que están en estado de embarazo, o período de lactancia, sin embargo, en el artículo 6 de dicha ley, establece en qué términos. La reducción en la jornada ordinaria de trabajo afectará el salario de la persona trabajadora en igual proporción en la que se disminuya su jornada. Sin embargo, es una decisión unilateral del patrono hasta donde disminuirá la jornada del trabajador. Ahora bien esta medida es de carácter temporal, que se establecerá por un plazo hasta de tres meses.

Las personas trabajadoras afectadas por la reducción de jornadas de trabajo, la suspensión de contratos de trabajo o el despido como consecuencia del suceso provocador y sus consecuencias, que motiva la declaratoria de emergencia nacional, podrán acceder a los programas de desempleo existentes. Uno de ellos es el

proyecto que está para retirar el Fondo de Capitalización Laboral, dinero que ha sido aportado durante la relación de trabajo y que los trabajadores pueden optar por el mismo cuando han sido despedidos, o cada cinco años.

Otros de los puntos establecidos en esta ley es la permuta, de conformidad con el artículo 11, la permuta es un acuerdo entre ambas partes: persona empleadora y persona trabajadora, de interrumpir temporalmente las labores con goce de salario, mientras se mantiene la declaratoria de emergencia, para ser repuesto dicho trabajo en un plazo máximo de un año.

No requiere de procedimiento alguno ni de autorización de la Inspección de Trabajo, pero se recomienda establecer un convenio escrito con los trabajadores para que se garantice el cumplimiento de ambas partes: pago de salario y reposición de trabajo en el año siguiente.

MOVILIDAD LABORAL VOLUNTARIA

En Costa Rica, el mecanismo que permite y promueve que ciertos empleados públicos, de forma facultativa, adelanten su jubilación o prescindan de la relación laboral, sin perder el derecho de cesantía. Generalmente pueden acogerse a la movilidad laboral voluntaria quienes tienen un mínimo de cinco años de trabajar ininterrumpidamente para la institución. La movilidad laboral voluntaria "tiene como objetivo brindar al trabajador la posibilidad de terminar con la relación laboral existente, de forma inmediata, otorgándole incentivos económicos. Para ello, el trabajador es indemnizado en los extremos laborales correspondientes a condición de que no pueda reingresar a la institución en cierta cantidad de años y, por su parte, la Administración se compromete a suprimir la plaza, con el fin de obtener ahorros en sus costos administrativos".

Ahora bien, con el tema que nos ocupa en cuanto a movilidad de tránsito de los trabajadores, estaríamos en presencia que el poder ejecutivo ha decretado restricción vehicular y aumentó las medidas para semana santa, en la cual solamente algunos trabajadores por permiso especial pueden transitar.

Precisiones sobre las Medidas

En este tema hay varios puntos como tal, primero que Costa Rica ha adoptado las medidas para que en su mayoría tanto el sector público como el privado, sus trabajadores puedan permanecer en sus casas ante la pandemia mundial por el Coronavirus. Segundo, que sea el mínimo de trabajadores que puedan circular en las calles, contando con un permiso especial para ello. Tercero, para los trabajado-

res independientes, bueno esto ha sido complejo por el impacto económico a no dar su labor.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

Normativamente Costa Rica mantiene las causales que señalan el tema de vacaciones, permisos con goces o sin goce salarial. Sin embargo, con el COVID-19 este tema ha sido un poco complejo sobretodo porque una de las medidas que adoptó el Gobierno fue el adelanto de las vacaciones a sus empleados tanto el sector público como privado.

Las vacaciones son un derecho de todo trabajador que se fundamenta en el artículo 59 de la Constitución Política. Además el Código de Trabajo en sus artículos 153 y 157, las regula estableciendo que, todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo de dos semanas de vacaciones (dos semanas de vacaciones implican el pago y disfrute de 12 días al año para empleados de pago semanal y 14 días al año (12 hábiles y 2 de descanso) para empleados con pago quincenal o mensual), después de cada cincuenta semanas de trabajo continuo (es decir, es requisito fundamental para otorgar las vacaciones que el trabajador haya cumplido las 50 semanas de trabajo), aun cuando en su contrato no se le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, cuyo salario se calcula con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante las cincuenta semanas anteriores a la fecha en que se cumple el derecho al descanso.

En relación al momento en que pueden ser disfrutadas, el artículo 155 del mismo indica que las vacaciones deben ser otorgadas por el empleador al cumplirse el derecho, es decir, al término de las cincuenta semanas de labores, otorgándosele al patrono un período de gracia de hasta quince semanas para señalar la fecha de su disfrute, con el fin de que pueda organizar su empresa y no se altere la ejecución de labores ni se afecte el descanso del trabajador. A partir del momento en que el trabajador cumple su derecho, el empleador le debe comunicar la fecha precisa del disfrute y el trabajador estaría obligado a acogerse a la licencia.

No obstante, se ha aceptado en la jurisprudencia que aquellas empresas que acostumbran cerrar en fechas tales como Semana Santa, y Fin de Año, puedan otorgar las vacaciones a todos aun cuando haya algunos trabajadores que no hayan cumplido las cincuenta semanas efectivas, en cuyo caso se trataría de un adelanto de vacaciones que requeriría de la aceptación de los trabajadores, dejando claro que el empleador no podría, en caso que la relación termine antes de las cincuenta

semanas, cobrarle al trabajador esas vacaciones adelantadas, ya que han sido otorgadas de buena fe y en beneficio de la misma empresa.

Ésta entonces podría ser una posible solución para enfrentar la necesidad de suspender la prestación del servicio y así evitar la aplicación de la figura de la suspensión de los contratos de trabajo, que implica el no pago de salario, pero requeriría de la aceptación de los trabajadores, si se trata de un adelanto del disfrute de este derecho, según los expresado por la presidencia del país como medida de contención. Sin embargo, hay trabajadores que no pueden optar por el teletrabajo, ni otra medida que se ven forzados a tomar las vacaciones antes de estar en contacto con otras personas y se posiblemente contagiados.

DESPIDOS / CESE LABORAL

Se ha indicado por el Gobierno que las personas empleadoras que deban cerrar sus establecimientos por la situación del país a causa del nuevo coronavirus COVID-19, no podrán rebajar los salarios de las personas trabajadoras durante el tiempo de este cierre. La interrupción del pago del salario se podrá ejecutar a partir de la presentación de la solicitud de suspensión del contrato de trabajo por parte del empleador a la inspección laboral. Sin embargo, no ha habido una medida que restrinja el despido, Así se mantiene en el Código de Trabajo costarricense que voluntad del patrono puede dar por terminada la relación de trabajo con responsabilidad patronal (artículo 85 inciso d)

En Costa Rica uno de los motores de la economía es el sector turismo, sin embargo ante el cierre de fronteras, muchas de las empresas han tenido que recurrir al despido, lo que prevé que es posible que incremente el desempleo en el país.

SUBSIDIOS POR COVID-19

Se adoptará la reforma del capítulo V del Decreto Ejecutivo 29044-TSS-COMEX.

El monto del subsidio temporal de empleo será fijado por la Dirección Nacional de Empleo y puede variar en cada declaratoria de emergencia considerando la disponibilidad presupuestaria.

Para este caso, el Gobierno de la República anunció la entrega de hasta ¢200.000 mensuales que se entregará a 375 mil familias que se están viendo afectadas por la emergencia nacional debido a la crisis económica ocasionada por el nuevo coronavirus.

Según se establece en el decreto, la entrega del subsidio temporal de empleo será hasta por meses prorrogables hasta por dos períodos iguales, siempre y cuando se mantengan las circunstancias que motivaron el subsidio y se tenga "la disponibilidad de recursos"

Así mismo el Gobierno está implementando que los trabajadores que han sufrido despido o suspensión de contrato de trabajo, puedan acceder a que se les otorgue el Fondo de Capitalización Laboral.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

En Costa Rica de conformidad con el acuerdo Nº SJD-0425-2020 del 11 de marzo tomado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en sesión extraordinaria, se modifican los reglamentos que rigen el otorgamiento de licencias e incapacidades para asegurados activos (asalariados y trabajadores independientes), de manera que se pueda conceder este beneficio a contactos asintomáticos, pero que tienen una orden sanitaria para aislamiento domiciliar indicado por el Ministerio de Salud, en relación con COVID-19.

En tal sentido, debe quedar claro que las incapacidades se estarían otorgando tanto para los casos confirmados de contagio de COVID-19, como para los casos sospechosos asintomáticos con orden sanitaria para aislamiento domiciliar indicado por el Ministerio de Salud.

Asimismo se adiciona el criterio emitido por la presidencia, para informar sobre las pólizas de riesgos de trabajo, por cuanto según lo ha comunicado el Instituto Nacional de Seguros dicha póliza protegerá en casos de contagio de COVID-19, para lo cual indica que, el patrono podrá enviar de inmediato el Aviso de accidente y Enfermedad Laboral, en caso de que un trabajador fuera contagiado por este virus, para ser atendido en los centros de salud de la Red de Servicios de Salud del INS, para la valoración respectiva en cuanto a su eventual imputabilidad como riesgo de trabajo

Otras de las medidas adoptadas por el Gobierno, ganancias comerciales y aranceles aduaneros y cotizaciones a la seguridad social proporcionales al tiempo trabajado:

Aplazamiento del pago de cotizaciones a la Seguridad Social

- No aumentos salariales para los empleados públicos (excepto los policías)
- Flexibilización en las jornadas laborales.

EL Gobierno elevó la propuesta a la Asamblea Legislativa para la creación de un impuesto solidario a los trabajadores que ganaran de 500.000 colones, luego, cambia el monto por 1100000 con el fin de ayudar a los trabajadores desempleados.

Las anteriores medidas adoptadas por el Gobierno, no solamente, beneficia a un sector de la sociedad, puesto que antes aunque la persona fuera despedida y quedaría sin protección de la atención médica, ahora serán atendidos en casos de virus por la Caja Costarricense del Seguro Social.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

Ley Nº 5395 del 30 de octubre de 1973, "Ley General de Salud", la cual señala que, dentro de las facultades y atribuciones extraordinarias del Ministerio de Salud, se encuentra la declaratoria de una zona del territorio nacional como epidémica, y también prevé las medidas a tomar en caso de peligro, amenaza o de invasión de epidemias. Textualmente señala el artículo 367 de dicho cuerpo normativo, sumado los artículos en los artículos 355, 356, 357 y 365:

"Artículo 367. En caso de peligro de epidemia, el Ministerio podrá declarar como epidémica sujeta al control sanitario, cualquier zona del territorio nacional y determinará las medidas necesarias y las facultades extraordinarias que autorice totalmente a sus delegados para extinguir o evitar la propagación de la epidemia. Salvo declaración en contrario, las facultades y medidas extraordinarias se entenderán caducas treinta días después de presentarse el último caso epidémico de la enfermedad".

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Dicha normativa le da la facultad al Ministerio de Salud de establecer medidas especiales y extraordinarias para evitar que el Coronavirus, se propague entre la población, mismas que resultarían de acatamiento obligatorio para todos los habitantes del país, y tanto trabajadores como patronos, tendrían que sujetarse a las mismas.

Ante esta situación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social, no puede quedarse al margen de una situación que podría producir alteraciones temporales en la dinámica de las relaciones laborales.

Ante la presencia del COVID-19, son las autoridades de Salud y de gobierno las que tendrán la facultad de tomar las decisiones que correspondan, sea para cerrar parcial o totalmente las empresas e instituciones o mantener en aislamiento preventivo a uno o varios trabajadores

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

Si

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Tanto en Instituciones públicas administrativas como jurisdiccionales se mantienen con medidas que en su mayoría están en teletrabajo o jornada disminuida. Por ende, siguen dando trámite a los procesos. Cada institución a nivel interno ha implementado por medio de directrices las pautas a seguir para no cerrar. Además, se están atendiendo con normalidad los servicios esenciales en el Poder Judicial.

Las instituciones han hecho lo posible por no retrasar los procesos tanto en sede administrativa como judicial. Sin embargo, ante los nuevos retos que surgen para combatir la propagación del virus habría que esperar la dinámica en estos días para observar si las mismas van a tener el cierre total de los centros de trabajo.

CONTRATOS DE EXTRANJEROS

Con el cierre de fronteras debido a la pandemia mundial del COVID-19 ha impactado la economía del país, por ende, como medida tomada por el Gobierno a partir del 19 de marzo del presente año el cierre de fronteras se ejecuta desde las 00.00 horas del jueves y estará vigente, en principio, hasta las 23.59 horas del 12 de abril, con la posibilidad de que el Gobierno amplíe en plazo dependiendo del desarrollo de la pandemia.

Solo podrán ingresar al país los costarricenses y los extranjeros con residencia, pero se les girará una orden sanitaria que les obliga a permanecer 14 días en

aislamiento en sus casas. Residentes que salgan del país ha dicho la presidencia perderán su residencia.

También está permitido el ingreso de diplomáticos, tripulaciones de vuelos y los medios de transporte internacional terrestre, aéreo y marítimo de mercancías. Por ende, que las relaciones comerciales solamente se están transportando mercancías.

El Cámara Nacional de Turismo ha pedido al Gobierno diversas medidas de apoyo, pues en plena temporada alta, que incluye la Semana Santa, habrá prácticamente una ocupación nula en los hoteles, lo que considera una crisis sin precedentes para el sector. Es decir que mucha de la situación de cierre de fronteras ha hecho tratar de mantener los contratos internacionales al país, pero más que todo el sector prioritario de limpieza, alimentación.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

Ley No. 9832. Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional

Decreto No. 42248-MTSS Reglamento para el procedimiento de suspensión de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo. Dicha normativa delega ante la Inspección de Trabajo funciones que anteriormente no le eran competentes, puesto que no o existían.

La persona empleadora deberá presentar la solicitud ante la Inspección del Trabajo ya sea de la suspensión del contrato de trabajo, así como la reducción de la jornada laboral. La pandemia ha hecho que la inspección tenga que resolver las medidas que la mayoría de las empresas se están acogiendo hasta el momento para evitar una quiebra. Parte de esto es una medida para afrontar la crisis humanitaria y económica.

ECUADOR

Andrés Chong Qui Toris[1] y María José Moreno Herrera[2]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 en el que se expiden las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado.

¿Está reglamentado?

Sí.

Modalidades de Teletrabajo reguladas

Existen dos formas de ejecución de teletrabajo reguladas:

- Permanente. Cuando el teletrabajo es fuera de las instalaciones del empleador, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa o institución, cuando sea requerido por el empleador.
- Parcial. Cuando el teletrabajo es fuera de las instalaciones del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de días labora en las instalaciones de la empresa.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19

El 12 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo emite el acuerdo MDT-2020-076 que contiene las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente como consecuencia de la declaratoria de emergencia sanitaria por el COVID-19.

---

1 Abogado y Docente Universitario.

2 Abogada y Magister en Derecho Constitucional. Servidora Pública y Docente.

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

Permite, como medida de prevención, que el patrono pueda disponer, a su sola discreción, que los trabajadores que presten sus servicios desde su domicilio o cualquier otro lugar distinto a las instalaciones del empleador.

El empleador debe cumplir con lo siguiente:

- Entregar a los trabajadores las herramientas de trabajo necesarias (ej. computadoras, tabletas y teléfonos inteligentes).
- Establecer los mecanismos que permitan controlar las actividades que realicen los trabajadores.
- Registrar a los teletrabajadores en la plataforma web del Ministerio del Trabajo, denominada Sistema Único de Trabajo (SUT).
- Los trabajadores que hayan sido aislados por orden de autoridad deben someterse obligatoriamente al teletrabajo emergente.
- El teletrabajo emergente podrá concluir por: (i) acuerdo entre las partes; o, (ii) finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria.
- Una vez finalizado el teletrabajo emergente, los empleadores realizarán informes técnicos correspondientes bajo los cuales implementaron esta modalidad.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

El Código de Trabajo contempla los siguientes casos de suspensión laboral:

Art. 60. Recuperación de horas de trabajo. Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo;

2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción;

3. Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a

las horas suplementarias de conformidad con lo prescrito en el artículo 55, reglas 2 y 3 de este Código;

4. El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo suplementario devolverá al empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción; y, 5. La recuperación del tiempo perdido sólo podrá exigirse a los trabajadores previa autorización del inspector del trabajo, ante el cual el empleador elevará una solicitud detallando la fecha y causa de la interrupción, el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo.

Art. 67. Pago en caso de licenciamiento. Cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en el artículo 65 de este Código, el empleador licenciare a los trabajadores, estará obligado a pagarles la remuneración de ese día, como si el trabajo se hubiere realizado, a menos que entre empleador y trabajador hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, pues en tal caso nada deberá el primero al segundo por este concepto.

Art. 525. Concepto de paro. Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.

Art. 526. Autorización para el paro. Cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo de sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberá comunicar su decisión por escrito al inspector del trabajo y expresar los motivos en que se funda. Solicitará a la vez, autorización para el paro.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19

El Presidente de la República decretó el ESTADO DE EXCEPCIÓN POR CALAMIDAD PÚBLICA en todo el territorio nacional y en la letra a) del Decreto Ejecutivo No. 1017 del 16 de marzo de 2020, se dispone: "Se suspende la jornada presencial de trabajo comprendida entre el 17 al 24 de marzo de 2020 para todos los trabajadores y empleados del sector publico y del sector privado. El Comité de Operaciones de Emergencia Nacional, una vez evaluado el estado de la situación podrá prorrogar los días de suspensión de la jornada presencial de trabajo"., para el efecto los servidores públicos y empleados en general que su actividad lo permita se acogerán al teletrabajo, o a lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. MDT 077-2020 que expide las directrices para la aplicación de reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria y su respectiva reforma mediante Acuerdo Ministerial No. MDT 080-020.

Quedan exentos de la suspensión obligatoria de la jornada presencial, las siguientes actividades laborales: Salud (Publica y Privada), Seguridad y Control, Comunicación Social, Sectores Estratégicos (Minería, Electricidad, Agua Potable, Saneamiento, Servicio Postal, Recolección de Basura, Recolección de desechos infecciosos hospitalarios y biodesechos, aviación, mantenimiento vial, telecomunicaciones, hidrocarburos, cadena de producción alimenticia, bebidas y abastecimiento (agricultura, ganadería, pesca y acuicultura), cadena de producción de medicamentos e insumos médicos, insumos de limpieza e higiene, cadenas conexas de producción de actividades autorizadas, cadena de exportación e importación, servicios exequibles o funerarios, sector financiero, servidores de gobierno y cuerpo diplomático, y plataformas digitales de entregas a domicilio.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19

Los presupuestos de la suspensión de la jornada son los siguientes:

- La suspensión no debe ser atribuible al empleador ni al trabajador.
- El empleador debe mantener el pago de la remuneración durante la suspensión.
- El empleador y los trabajadores podrán acordar diferir el pago de la remuneración correspondiente al período de suspensión, estableciendo un calendario para el efecto.
- El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo no trabajado, aumentando, sin recargos, hasta 12 horas semanales y los sábados 8 horas diarias.
- Si un trabajador no cumple con la recuperación, el empleador podrá descontar de remuneraciones futuras, lo que hubiere recibido durante la suspensión.

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

La suspensión de la jornada presencial se encuentra suspendida hasta el 12 de abril de 2020; sin embargo, el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional podría disponer la ampliación de dicho plazo.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Las autoridades no se han pronunciado sobre la posibilidad o no de aplicar las normas relativas al licenciamiento, según las cuales podría, previo convenio expreso, haber espacio para la suspensión del trabajo sin pago de remuneración. El

Paro Patronal requiere de un trámite previo, cuyos plazos no han sido modificados por la autoridad, con ocasión de la emergencia.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Mediante Acuerdo Ministerial No. 2020-077, reformado posteriormente por el 2020-080, el Ministerio del Trabajo, emitió disposiciones que permiten al empleador reducir, modificar o suspender la jornada laboral durante la emergencia, en la que, respecto de la reducción de la jornada, se dispone:

- Puede reducirse hasta un mínimo de 30 horas a la semana, siendo la jornada ordinaria de 40 horas hebdomadarias.
- No puede aplicarse por periodos superiores a 6 meses, renovables por una sola vez, hasta por 6 meses adicionales.
- Si en ese ejercicio económico, la empresa obtiene utilidades, antes de repartirlas a sus accionistas o socios, deberá pagar a los trabajadores las horas que no hubieran trabajado como consecuencia de la reducción emergente.

MOVILIDAD LABORAL

El Decreto de Estado de Emergencia 1017-2020 de fecha 16 de marzo de 2020, restringió el derecho al libre tránsito dentro del territorio de Ecuador, y declaró toque de queda a partir del 17 de marzo de 2020, salvo para las siguientes personas:

- Personas que deban prestar un servicio público o privado de provisión de servicios básicos de salud, seguridad, bomberos, aeropuertos, terminales aéreos, terminales terrestres, marítimos, fluviales, bancarios, provisión de víveres y otros servicios necesarios.
- Miembros de la Policía Nacional y Fuerzas Armadas.
- Comunicadores sociales acreditados.
- Miembros de misiones diplomáticas
- Personas que por temas de salud deban movilizarse a centros médicos.
- Personal médico, sanitario o de socorro.
- Vehículos con personas que se movilicen para abastecerse de víveres, medicamentos y combustibles, de acuerdo al numero de placa y al calendario establecido para ello.

La medida además estableció el uso de salvoconductos de movilización y también se dispuso que no requieren salvoconducto para movilizarse aun en los días de restricción por el número de la placa y de la restricción en el horario de toque de queda, únicamente para el cumplimiento de sus actividades laborales: Salud (Publica y Privada), Seguridad y Control, Comunicación Social, Sectores Estratégicos (Minería, Electricidad, Agua Potable, Saneamiento, Servicio Postal, Recolección de Basura, Recolección de desechos infecciosos hospitalarios y biodesechos, aviación, mantenimiento vial, telecomunicaciones, hidrocarburos, cadena de producción alimenticia, bebidas y abastecimiento (agricultura, ganadería, pesca y acuicultura), cadena de producción de medicamentos e insumos médicos, insumos de limpieza e higiene, cadenas conexas de producción de actividades autorizadas, cadena de exportación e importación, servicios exequibles o funerarios, sector financiero, servidores de gobierno y cuerpo diplomático, y plataformas digitales de entregas a domicilio.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

De acuerdo con la normativa expedida a raíz de la emergencia sanitaria, el empleador y los trabajadores de mutuo acuerdo podrán convenir modalidades especiales de trabajo establecidas en la normativa existente, que respondan a las condiciones derivadas del de la pandemia del COVID-19 como imposibilidad de movilización, prevención de riesgos de contagio y la situación financiera del empleador; todo ello, sin que implique la renuncia de derechos de los trabajadores. Por ejemplo, las partes pueden modificar el tipo de contrato, los trabajadores podrían permanecer en sitios adecuados en las instalaciones de trabajo, entre otras muchas alternativas.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

En cuanto a vacaciones, el Ministerio de Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial No. 2020-077, reformado por el 2020-080, emitió disposiciones que permiten:

- Durante la vigencia de la emergencia sanitaria, el empleador puede disponer unilateralmente que el trabajador goce de sus vacaciones acumuladas.
- Mediante acuerdo entre empleador y trabajador, se podrá disponer el goce de vacaciones anticipadas.

El Acuerdo Ministerial referido, flexibiliza el plazo de notificación a los trabajadores del momento en que deben gozar sus vacaciones, toda vez que, de acuerdo

con el Código del Trabajo, el aviso debe ser dado por el empleador con al menos 90 días de anticipación a la fecha en que deba iniciar el periodo vacacional.

DESPIDOS / CESE LABORAL

No existe normativa que prohíba los despidos; y, de acuerdo con el artículo 6 del Acuerdo Ministerial MDT No. 077-2020, la suspensión del trabajo no implica despido intempestivo.

De acuerdo con la legislación ecuatoriana, el patrono puede dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, obligándose al pago de una indemnización por despido intempestivo.

Sólo será ineficaz, y por lo tanto susceptible de ser declarado nulo por un Juez de Trabajo, el despido que recaiga sobre los dirigentes sindicales y las personas trabajadoras con ocasión de su condición de gestación o maternidad.

SUBSIDIOS POR COVID-19

No se ha establecido ni contemplado algún tipo de subsidio a favor de los trabajadores ni de los empleadores, únicamente se han establecido facilidades de pago para el empleador, en cuanto al pago de la remuneración.

Adicional a ello se estableció que los afiliados voluntarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) que gozan de cobertura, pero que no trabajan en relación de dependencia gozarán de una suspensión temporal en el pago de aportes durante 90 días, como medida de alivio económico para quienes tienen pequeños negocios o son trabajadores independientes.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

En cuanto a la suspensión de pagos de impuesto a la renta bajo relación de dependencia no se ha establecido ninguna norma. Sin embargo, se han habilitado facilidades de pago para impuestos directos (impuesto a la renta, contribución solidaria, otros), con pago del 20% de entrada y la diferencia se deberá pagar máximo en 2 años, según lo requiera el trabajador y previa autorización de la administración tributaria.

El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ha establecido algunos programas de soluciones financieras para sus afiliados, con condiciones preferenciales ante la emergencia sanitaria y el estado de excepción, tales como:

- Préstamos quirografarios emergentes hasta 2.500 dólares con un plazo de 3, 6 y 9 meses, con tasas de interés del 6,5 al 8,5% con 3 meses de gracia.
- Préstamos prendarios, a los que puede aplicar cualquier ciudadano, se estableció que las joyas dejadas como prendas no serán rematadas, ya que se realizará una renovación inmediata y tendrán los clientes tendrán un período de 6 meses para recuperarlas.
- Préstamos hipotecarios, para este caso se puso a disposición de los afiliados y jubilados la campaña "Reactívate", que permite adecuar los compromisos adquiridos a la situación de pago de los beneficiarios y la aplicación de derechos, como la del seguro de desgravamen, en caso de titulares del crédito que hayan fallecido. Las soluciones de pago están dirigidas a clientes con mora en sus préstamos hipotecarios, presenta alternativas de extensión de plazo a 30 años, con el interés original y 18 meses de gracia, sobre el pago de capital.

De otro lado la Superintendencia de Bancos mediante Circular SB-DS-2020-0003-C y Resolución No. SB-2020-50, dispuso a las entidades bancarias públicas y privadas el mecanismo para implementar el diferimiento extraordinario de obligaciones crediticias que permitan:

- Aliviar financieramente a las personas, MIPYMES y empresas frente al COVID-19;
- Reestructurar, refinanciar y diferir las cuotas de las obligaciones crediticias con la banca pública, privada y BIESS, a petición del cliente y/o iniciativa de institución controlada; y,
- Proteger los ahorros de los depositantes, afiliados y pensionistas.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Es necesario implementar periodos de gracia o suspensión del pago del impuesto a la renta bajo relación de dependencia a los trabajadores, y en el caso de los empleadores contemplar de manera urgente periodos de gracia, subsidios o suspensión de pago de planillas de aportes patronales, para así propender a resguardar las fuentes de trabajo y empleo a futuro.

Sin embargo, en declaraciones públicas el Presidente del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) ha descartado la posibilidad de ofrecer tiempo de gracia a los empleadores y a los trabajadores en relación de

dependencia para el pago de sus aportes obligatorios al IESS, ya que esto afectaría el pago de pensiones jubilares.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

De fecha 14 de marzo de 2019, se emite un documento suscrito por parte del Ministerio de Trabajo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y Ministerio de Salud, que contiene las "Directrices para la prevención y protección de los trabajadores y servidores públicos frente al coronavirus (COVID-19) dentro de los espacios laborales", en el mismo se exponen consideraciones generales sobre el COVID-19, tratamiento en casos probables, sospechosos y casos confirmados en el que se indica que: "Si se presentare alguna persona en el espacio laboral con fiebre, tos y dificultad para respirar y que refiera contacto con personas diagnosticadas como casos sospechosos, probables o confirmados de coronavirus (COVID-19) o, que catorce (14) días antes haya visitado áreas de riesgo de transmisión de este virus o países con casos confirmados de coronavirus (COVID-19) conforme información oficial, se deberá llamar a la línea gratuita 171 o 911 para que un médico evalúe su caso o acudir al establecimiento de salud del Ministerio de Salud Pública más cercano, para realizarse la valoración médica correspondiente".

Se establecen medidas de comunicación y prevención en el ámbito laboral indicándose que es competencia exclusiva del ministerio de Salud, pero se insta a que los empleadores elaboren un plan comunicaciones referente a medidas de prevención y protección frente al Coronavirus, difusión de mensajes con información oficial, y que se tomen cursos rápidos en línea sobre los "Métodos de detección, prevención, respuesta y control del COVID-19 y a los virus respiratorios emergentes", proporcionado por la Organización Mundial de la Salud; que se establezcan medidas de control como poner a disposición del personal dispensador de jabón liquido y alcohol gel, medidas sanitarias, identificar personal con mayor vulnerabilidad a riesgo de contagio, evaluar la relevancia de viajes para ejecución de actividades laborales. También se dan recomendaciones para los trabajadores y servidores públicos tales como cumplir con medidas de prevención, control y protección, así como atender capacitaciones que se organicen para prevenir el contagio.

En caso de detectarse algún caso, se deberá comunicar a las autoridades sanitarias, y se adoptan medidas de aislamiento obligatorio, indicando textualmente: "Si el médico dispone cuarentena al trabajador o servidor público con sospecha de coronavirus (COVID-19), éste justificará su condición a través del certificado médico correspondiente emitido por el Ministerio de Salud Pública, de acuerdo a lo previsto en el Reglamento Sanitario Internacional y el «Protocolo Interinsti-

tucional para la atención de emergencias por posible Código ESPII». 4. Aquellos trabajadores y servidores públicos (personal de riesgo) que deban acatar el Aislamiento Preventivo Obligatorio (APO) dispuesto en el Acuerdo Interministerial Nro. 001, de 12 de marzo de 2020, adoptarán obligatoriamente la modalidad del teletrabajo".

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Las directrices dispuestas son de prevención, sin embargo no se contempló que en la actualidad, debido a la falta de reactivos y demora en la entrega de los resultados, muchos trabajadores no tienen acceso a la prueba por lo que no se puede certificar si se tiene diagnosticado el virus, o si un familiar lo tiene, y deba mantener aislamiento obligatorio, lo que dificulta la actividad de control de ausentismo por parte de los empleadores, sobretodo en las actividades que no se encuentran suspendidas por tratarse de sectores estratégicos, y en el caso de los trabajadores que ejecutan el teletrabajo tampoco es posible determinar a ciencia cierta los días que se mantiene con licencia de enfermedad, de padecer síntomas graves o leves, lo que el trabajo efectivo de labores.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

No, porque todos los procesos administrativos y judiciales se encuentran suspendidos.

¿Se adopta (n) alguna (s) normativa (s) especial (es) o excepcional (es) en razón del COVID-19?

El Decreto Presidencial de Estado de Excepción No. 1017 de fecha 16 de marzo, con vigencia a partir del 17 de marzo de 2020, se dispuso que se emita por parte de todas las funciones del Estado y otros organismo estatales, las resoluciones que se consideren necesarias para que proceda a la suspensión de términos y plazos a las que haya lugar, en procesos judiciales y administrativos, y en procesos alternativos de resolución de conflictos, con el fin de precautelar la salud publica, el orden, seguridad en el marco de las garantías del debido proceso ante la calamidad pública presentada.

En materia administrativa, el Ministerio de Trabajo mediante resolución No. MDT 009-2020 dispone: "suspender a partir del día 17 de marzo de 2010, las audiencias, términos, plazos y prescripciones dentro de los trámites administrativos, recursos administrativos, acciones de cobro y demás trámites administrativos seguidos ante cualquier dependencia del Ministerio de Trabajo, durante la declaratoria de emergencia"; poniendo a disposición correos electrónicos para la recepción de denuncias de trabajadores en casos que se requiera.

En materia judicial, el Pleno del Consejo Nacional de la Judicatura, mediante resolución No. 029-2020 de fecha 14 de marzo de 2020 modificó el calendario de vacancia judicial para que rija a partir del 16 al 30 de marzo del 2020.

Posteriormente a ello, el Consejo de la Judicatura, mediante resolución número 031-2020 de 17 de marzo de 2020, dispuso la suspensión de la jornada laboral de todos los funcionarios judiciales mientras dure el estado de excepción (inicialmente establecido hasta el 15 de mayo de 2020). Continuarán con la jornada laboral únicamente los funcionarios de las unidades judiciales de flagrancia: penal; violencia contra la mujer y miembros del núcleo familiar; tránsito; adolescentes infractores; y, las unidades multicompetentes, en casos de flagrancia.

La Corte Nacional de Justicia, mediante resolución número 04-2020 suspendió los plazos y términos de todos los procesos judiciales mientras dure el estado de emergencia sanitaria.

La resolución número 031-2020 del 17 de mazo de 2020 del Consejo de la Judicatura también suspende la atención al público en los centros de arbitraje y mediación privados. Los centros de arbitraje y mediación han acatado la disposición del Consejo de la Judicatura y han dispuesto a los tribunales arbitrales que suspendan los términos en cada proceso.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Sería pertinente analizar si las medidas adoptadas podrían complementarse, incluyendo progresivamente la implementación del teletrabajo o mecanismos digitales para que los órganos jurisdiccionales sigan operando, precautelando el derecho a la tutela judicial efectiva.

CONTRATOS DE EXTRANJEROS

Respecto a la contratación de extranjeros, no hay norma especial o pronunciamiento alguno por parte del Ministerio de Trabajo. Respecto al tema migratorio, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, mediante Acuerdo

Ministerial No. 0000035 dispuso la suspensión a partir del 19 de marzo de 2020 de todos los plazos y términos relativos a los procedimientos administrativos sobre movilidad humana, así como también los plazos de permanencia máxima en el exterior para residentes temporales (90 días por año) y permanentes (180 días al año, durante los primeros dos años); concluyendo que una vez finalizada la declaratoria de emergencia sanitaria, el extranjero tendrá plazo de treinta días para proceder con su regularización conforme el artículo 15 del Reglamento a la Ley Orgánica de Movilidad Humana, sin el pago de ninguna multa.

Considerando que la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 9 establece que las personas extranjeras que se encuentran en territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que los ecuatorianos; debe entenderse que las medidas laborales de emergencia emitidas por parte del Estado Ecuatoriano, así como del Ministerio de Trabajo son aplicables a los extranjeros que mantienen relaciones laborales en el Ecuador, sin distinción, especialidad, ni excepción alguna.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

La Inspectoría de Trabajo, en tanto instancia administrativa, se ve afectada por resolución No. MDT 009-2020 que dispone: "suspender a partir del día 17 de marzo de 2010, las audiencias, términos, plazos y prescripciones dentro de los trámites administrativos, recursos administrativos, acciones de cobro y demás trámites administrativos seguidos ante cualquier dependencia del Ministerio de Trabajo, durante la declaratoria de emergencia". Sin embargo, para verificar el cumplimiento de medidas de seguridad e higiene para aquellas actividades que deben seguir operando, así como la suspensión de aquellos que tienen prohibición de laborar de manera presencial, el Ministerio de Trabajo ha realizado inspecciones esporádicas, utilizando como sustento que el Articulo 542 y 628 del Código de Trabajo, en concordancia con el Mandato Constituyente No. 8 establece que es atribución de la autoridad: "Visitar fabricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente…"

En razón de ello, en las boletas de inspecciones se ha dispuesto la clausura indefinida de los centros de trabajo y el envío inmediato de los trabajadores a sus domicilios, sin que se afecte los derechos de los trabajadores, todo ello en base a lo contemplado en el artículo 436 del Código del Trabajo: "Suspensión de labores y cierre de locales. El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás

sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo".

Además, los Inspectores de Trabajo señalan que con ocasión del estado de EMERGENCIA SANITARIA Y el Estado De Excepción, que es de conocimiento público, no se precisa el dictamen del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

EL SALVADOR

Mariana Elizabeth Melara[1] y Gabriel Alberto Guevara Castillo[2]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

El Código de Trabajo regula el trabajo a domicilio en los artículos 71 y siguientes, que es lo más aproximado al teletrabajo antes del COVID-19.

¿Está reglamentado?

El 20 de marzo de 2020, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo, mediante decreto legislativo 600, la cual tiene como objeto promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Sin embargo la misma no ha sido aún publicada en el Diario Oficial por lo que aún no ha entrado en vigencia.

Modalidades de Teletrabajo reguladas

Si bien la normativa no se encuentra vigente aún, se comparten a continuación las modalidades que se encuentran contempladas en la misma.

1. De acuerdo al lugar donde desempeñan las labores:
   a. Autónomos;
   b. Móviles;
   c. Suplementarios.
2. De acuerdo a la fijación de horario de trabajo y jornada de trabajo:

---

[1] Abogada con Maestría en Medicación Familiar, Social y Laboral. Servidora Pública en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres

[2] Licenciado en Ciencias Jurídicas por la Universidad Dr. José Matías Delgado. Abogado y Notario. Máster en Prevención de Riesgos Laborales por la Universidad Politécnica de Madrid. Docente de Derecho Colectivo del Trabajo y Derecho Procesal Laboral

a. Teletrabajo conectado; y
b. Teletrabajo desconectado.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19? En la actualidad se está a la espera de la entrada en vigencia de la Ley de regulación de Teletrabajo.

Por el momento no se cuenta con otra normativa específica al respecto en razón del COVID-19, sin embargo cabe mencionar que se ha emitido el Decreto Ejecutivo Nº 6 en el ramo de Salud de fecha 16 de marzo de 2020 - Disposiciones para Ordenar a los Trabajadores el Retorno a su Domicilio para Resguardarse del Contagio de la Pandemia de COVID-19, y para Garantizar su Remuneración.

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

Este decreto principalmente en sus artículos 1 y 2, busca resguardar a trabajadores y trabajadoras con condiciones especiales de vulnerabilidad, en sus lugares de domicilio o residencia, garantizándoles su remuneración, permitiendo además el teletrabajo cuando sea posible, mientras dure la aplicación de los decretos legislativos Nº 593 (30 días a partir del 16/03/2020), Nº 594 (15 días a partir del 16/03/2020) o sus prórrogas.

Para ello, las empresas del sector privado e instituciones del sector público deberán posibilitar los mecanismos necesarios para que las trabajadoras y trabajadores puedan desarrollar sus labores desde sus lugares de residencia.

Entre los trabajadores y trabajadoras contemplados en este decreto se encuentran las personas mayores de 60 años, mujeres embarazadas, personas con enfermedades crónicas como insuficiencia renal crónica o trasplantados; cáncer en procesos de radioterapias o quimioterapias; Lupus; diabetes Mellitus; enfermedades pulmonares crónicas.

Asimismo se establece que todos los servidores públicos que no sean necesarios a criterio del Titular de cada Institución, para brindar los servicios públicos vitales que cada una de ellas prestan, deberán resguardarse en cuarentena en sus respectivos lugares de domicilio o residencia. El plazo en que los trabajadores se encuentren en esta situación serán debidamente remunerados con cargo al presupuesto de la Institución donde laboren.

En ese sentido y en esos casos las instituciones públicas se encuentran promoviendo el teletrabajo.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

Lo relativo a la suspensión de contratos se establece en el CAPITULO V del Código de Trabajo: De la suspensión del contrato de trabajo en los artículos 35 y siguientes, en los cuales se determinan causales específicas de suspensión de contrato.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

No se han adoptado normativas específicas que regulen la suspensión de contratos, sin embargo el 1 de abril de 2020, la Asamblea Legislativa aprobó las Disposiciones Transitorias para garantizar la continuidad de la prestación de servicios de salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) a trabajadores en condición de desempleo o suspensión de contrato de trabajo.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Es importante señalar que se han creado decretos legislativos y ejecutivos con el fin de proteger y garantizar la remuneración de trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como privado, a quienes por condiciones específicas o por mandato específico se ha ordenado ya sea su retorno al domicilio con el fin de resguardarse de la pandemia, o ya sea por haberse suspendido labores de un rubro específico.

Entre ellos encontramos los siguientes decretos:

- Decreto Legislativo Nº 593 de fecha 14 de marzo: Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19.
- Decreto Legislativo Nº 594 de fecha 14 de marzo 2020: Ley de Restricción temporal de derechos constitucionales concretos para atender la Pandemia COVID-19.
- Decreto Ejecutivo Nº 6 en el ramo de Salud de fecha 16 de marzo de 2020: Disposiciones para Ordenar a los Trabajadores el Retorno a su Domicilio para Resguardarse del Contagio de la Pandemia de COVID-19, y para Garantizar su Remuneración.

Entre las personas a que hacen alusión los decretos y que deberán ser remuneradas se encuentran entre otros: mayores de 60 años, mujeres embarazadas y personas con enfermedades crónicas tanto en el sector público como privado (Decre-

to Ejecutivo nº 6 arts. 1 y 2); personal de centros escolares y demás instituciones académicas por suspensión de labores en todo el sistema educativo (art. 7 Decreto 593); suspensión de las labores de empleados de las instituciones del sector público y municipal, siempre que por la naturaleza del servicio, que se presta en cada institución no se considere vital para brindar el auxilio y la ayuda necesaria para superar la emergencia; a criterio de la administración pública.

Los empleadores privados que en aplicación de la presente disposición así lo consideren pertinente, podrán solicitar créditos ante el Banco Hipotecario de El Salvador, cuando así lo consideren pertinente, entidad que pondrá disposición de estos una línea de crédito preferencial, conforme a los términos que al efecto establece la legislación laboral.

REDUCCIÓN DE JORNADA

En la actualidad se encuentra únicamente regulado en los artículos 161 y siguientes del Código de Trabajo.

MOVILIDAD LABORAL

Principalmente el Decreto Ejecutivo 14, de fecha 30 de marzo 2020. Medidas extraordinarias de prevención y contención para declarar el territorio Nacional como Zona Sujeta a Control Sanitario, a fin de contener la Pandemia COVID-19.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

En este decreto se toma como medida sanitaria extraordinaria la restricción a todas las personas de permanecer en sus casas de residencia, así como restricción de actividades que no sean permitidas en el mismo.

Este decreto al igual que las leyes y decretos que se han establecido, tanto por la Asamblea Legislativa como por el Órgano Ejecutivo vienen enfocadas a evitar la movilidad laboral del personal de aquellas empresas cuyo rubro es no esencial para el mantenimiento de los servicios vitales del país, es decir, que solo se ha permitido el trabajo de aquellas empresas cuyos servicios son esenciales a la comunidad y al combate de la pandemia.

El artículo 2 del decreto ejecutivo 14 establece una serie de excepciones que permite la movilidad de trabajadores y trabajadoras, relacionados con suministro, abastecimiento, producción y comercialización de productos y servicios vitales; y

de otros que coadyuven al combate de la pandemia, quienes tienen la obligación de identificarse de conformidad a los establecido en el artículo 8. Se establece además que en los desplazamientos deberán respetarse las recomendaciones y medidas dictadas por las autoridades de salud, protección civil y seguridad pública.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

No existen normativas especiales o excepcionales relativas a vacaciones, permisos y compensatorios. Por lo que se aplican las normas establecidas en el Código de Trabajo y en La Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos.

Sin embargo, el Art. 5 del Decreto Legislativo 593 establece que las cuarentenas ordenadas por COVID-19 a trabajadores y trabajadoras serán reconocidas como incapacidades temporales por enfermedad común.

"Las cuarentenas ordenadas por la Pandemia del COVID-19, tendrán el mismo tratamiento de las incapacidades temporales por enfermedad común, previstas en el Código de trabajo y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos, para todos los efectos legales y económicos correspondientes. En este caso, El Instituto Salvadoreño del Seguro Social está obligado a cubrir la totalidad del subsidio diario por incapacidad al trabajador o trabajadora con cuarentena, durante el tiempo requerido para ella y de conformidad a lo señalado en el art. 48 de la Ley del Seguro Social y el art. 24 del Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social".

DESPIDOS / CESE LABORAL

El Decreto Legislativo 593 de fecha 14 de marzo de 2020: Declaratoria de Emergencia Nacional, establece en su artículo 5 la imposibilidad del patrono de despedir a los trabajadores y trabajadoras que actualmente no se encuentran laborando debido a la pandemia y al distanciamiento social solicitado por autoridad competente.

"No podrá ser objeto de despido todo trabajador o trabajadora que sea objeto de cuarentena por COVID-19, ordenada por autoridad de salud competente, ni aquellos que estén imposibilitados a regresar al lugar de trabajo por restricciones migratorias o sanitarias, decretadas en el país o en el extranjero y tampoco podrán ser objeto de descuento en su salario. La garantía de estabilidad laboral comenzará a partir de haberse ordenado la cuarentena y se extenderá hasta 3 meses después

de que esta concluya, salvo que existan causas legales de terminación de la relación laboral".

SUBSIDIOS POR COVID-19

En el artículo 14 del Decreto Ejecutivo No. 14, en el ramo de Salud, de fecha 30 de marzo de 2020. Medidas Extraordinarias de Prevención y Contención para Declarar el Territorio Nacional como Zona Sujeta a Control Sanitario, a fin de Contener la Pandemia COVID-19, se establecen bonos de compensación para la contención del COVID-19.

Como medida de compensación se establece:

- Un bono mensual de 300 dólares de los Estados Unidos de América por vivienda, a las personas que no tengan un vínculo laboral, ningún ingreso permanente y que se vean afectadas económicamente por la pandemia, siempre y cuando dichas personas no incumplan las medidas establecidas en el presente decreto como el permanecer los 30 días en casa.
- Un bono de compensación de 150 dólares de los Estados Unidos de América para las empleadas y empleados públicos que realicen directamente actividades al combate del COVID-19 como el Ministerio de Salud, y otras instituciones que estén íntimamente relacionadas a esta labor y calificadas por el dicho ministerio.

En cuanto a los bonos de compensación, los criterios no han sido informados de forma clara a la población, no hay censo actualizado que permita tener conocimiento sobre la población que sería beneficiaria. Además los mecanismos para su reclamo no fueron claros ni operativos por lo que generaron aglomeraciones de personas, exponiendo a la población al posible contagio del COVID-19.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

No se han adoptado normativas especiales y específicas para la suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales, sin embargo se considera oportuno mencionar la siguiente normativa aprobada.

El Decreto No. 598. Ley Especial y Transitoria sobre la Modalidad de Pago del Impuesto Sobre la Renta Aplicable a Pequeños Contribuyentes, Turismo, Energía Eléctrica, Servicios de Televisión, Internet y Telefonía, y sobre la Contribución

Especial para la Promoción del Turismo. En el artículo 3 se establece la prórroga del pago del Impuesto sobre la Renta para todos los contribuyentes con un pago menor de US$10,000, ampliando el pago hasta por un máximo de ocho cuotas.

El Decreto No. 601. Ley Transitoria para Diferir el Pago de Facturas de Servicios de Agua, Energía Eléctrica y Telecomunicaciones (Teléfono, Cable e Internet). Esta disposición se aplicará a las facturas de los meses de marzo, abril y mayo del presente año las cuales se cancelarán en cuotas niveladas entre julio y diciembre, beneficiando a personas naturales y jurídicas que hayan experimentado una disminución en sus ingresos ante la crisis ocasionada por el COVID-19.

El Art. 9 del Decreto 593 dispone que las personas adultas mayores no estarán obligadas a la comparecencia de ley para el goce de su pensión durante la vigencia de este decreto

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

El Decreto Ejecutivo No. 14, en el ramo de Salud, de fecha 30 de marzo de 2020. Medidas Extraordinarias de Prevención y Contención para Declarar el Territorio Nacional como Zona Sujeta a Control Sanitario, a fin de Contener la Pandemia COVID-19. El decreto en mención mandata a que los establecimientos cuyo funcionamiento está permitido deben establecer las medidas necesarias para resguardar a sus empleados y clientes en su caso, de un posible contagio.

Entre las principales medidas se encuentran las medidas de distanciamiento, colocación de alcohol gel, utilización de mascarillas, limpiar las manos una vez se tenga contacto con dinero, aislamiento inmediato antes síntomas sospechosos de un trabajador o cliente y otras medidas que eviten el contagio masivo de personas; aislar a quienes tosen o estornudan constantemente y de ser necesario llamar al 132 por si es requerida atención o traslado de alguna persona con síntomas sospechosos (Arts. 6. 7 y 8).

Asimismo de conformidad al artículo 10 del decreto, se ha establecido que en los casos de servicios de seguridad, gasolineras, transporte privado, servicios de taxi, transporte de carga autorizados o los que ingresan por intercambio comercial en aduanas están permitidos con la limitación de que no puede ir más de un pasajero, salvo excepciones como el acompañamiento de adultos mayores o casos debidamente justificados.

Por su parte, el Decreto Ejecutivo No. 13, de fecha 26 de marzo de 2020 y publicado en el Diario Oficial de esa misma fecha, denominado “Reforma al De-

creto No 12 de fecha 21 de marzo de 2020, publicado en el Diario Oficial No. 59 y tomo No. 426 de la misma fecha"

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social establecerá los protocolos de seguridad y salud ocupacional, junto con el Ministerio de Salud, las cuales serán aplicables a las empresas que puedan continuar con el ejercicio de sus actividades.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, definirá el número máximo de empleados por turnos en aquellas empresas en las que se les permita reanudar labores.

Las medidas antes descritas, también serán aplicables al sector gubernamental.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

No. Los términos y plazos procesales en los procesos administrativos y judiciales sin distinguir la materia se han suspendido, de conformidad Decreto Legislativo Nº 599: Reforma al artículo 9 del Decreto No. 593.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Decreto Legislativo No. 599: Reforma al artículo 9 del Decreto No. 593 [Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19] sobre procedimientos administrativos y judiciales. Este decreto establece la suspensión de los términos y plazos procesales en los procedimientos administrativos y judiciales sin distinguir materia y la instancia en que se encuentran, durante la vigencia del decreto.

Además se establece que no incurrirán en incumplimiento de obligaciones contractuales y tampoco penalidades civiles y mercantiles, todas aquellas personas que se vean imposibilitadas de cumplir sus obligaciones por estar afectadas directamente por las medidas aplicadas en cumplimiento de este decreto.

En un principio se permitieron solo aquellas actuaciones que fueran ineludibles, declaraciones de testigos, declaración de parte contraria y similares y se postergaron las audiencias en donde los citados hubieran sido personas mayores de edad o mujeres en estado de embarazo, sin embargo con la declaración del estado de emergencia y la suspensión de la libertad de tránsito, se dio por interrumpida toda actividad jurisdiccional de índole laboral.

El Ministerio de Trabajo por otra parte, continúa laborando pero solamente el personal esencial, con el objeto de verificar las condiciones laborales de los trabajadores que continúan asistiendo a sus lugares de trabajo.

CONTRATOS DE EXTRANJEROS

No se ha adoptado normativa especial o excepcional en razón del COVID-19. Entre la normativa vigente para la regulación de contratos de extranjeros se encuentran: el Código de Trabajo; la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFTPS) y arts. 32 y 34 de la ley de migración y extranjería.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

De forma general se ha interrumpido el ingreso de extranjeros al país de conformidad al Decreto Ejecutivo nº 5, de fecha 15 de marzo de 2020. D.O. 53, tomo Nº 426, durante la vigencia de la Ley de Restricción Temporal de Derechos Constitucionales concretos para atender la Pandemia COVID-19, por representar un peligro para la salud pública, por lo que la Dirección General de Migración y Extranjería deberá observar lo previsto en la ley para negar su ingreso al territorio nacional (art. 1).

La anterior prohibición no comprende en ningún caso restricción alguna a la libertad de ingresar al territorio, por cualquier vía, de todo salvadoreño, residente, miembros de misión diplomática y de oficina consular acreditados en el país, así como miembros de sus familias quienes serán evaluados por el personal de la Oficina Sanitaria Internacional (OSI) y serán sometido a cuarentena obligatoria hasta por 30 días, en la forma que determine el Ministerio de Salud, de acuerdo con los respectivos protocolos sanitarios.

Tampoco supone en ningún caso restricción a la libertad de salir del territorio de toda persona, ya sea que se trate de salvadoreños, residentes o extranjeros, incluyendo a miembros de misión diplomática y de oficina consular acreditados en el país así como miembros de sus familias.

Aparte de lo anterior, todos los procedimientos administrativos están suspendidos temporalmente, por lo que no se están llevando a cabo otras diligencias que no sean las enfocadas a la pandemia.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

En el Decreto Ejecutivo No. 14, en el ramo de Salud, de fecha 30 de marzo de 2020. Medidas Extraordinarias de Prevención y Contención para Declarar el Territorio Nacional como Zona Sujeta a Control Sanitario, a fin de Contener la Pandemia COVID-19.

El artículo 9 de este decreto establece como una de las facultades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, verificar en los lugares de trabajo que corresponda, el cumplimiento de los protocolos de seguridad y salud ocupacional que establezcan para las empresas que puedan continuar con el ejercicio de sus actividades de conformidad a este decreto, incluyendo el sector público y municipal, a través de las Direcciones Generales de Inspección de Trabajo y de Previsión Social.

Además, como parte de las acciones del Ministerio de Trabajo, se ha habilitado una plataforma digital, en la cual se incorpora un espacio para la denuncia ciudadana ante el incumplimiento las disposiciones establecidas. https://covid19.mtps.gob.sv

ESPAÑA

María Teresa Agut García[1]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

En España el teletrabajo o trabajo a distancia se encuentra regulado en el ámbito europeo en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 16 de julio de 2002, revisado en 2009 (carece de eficacia normativa). Y, en el ámbito nacional, en el art. 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), que refiere al mismo como aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo. Es requisito necesario su formalización por escrito bien en el contrato inicial bien posteriormente.

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa. Tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo. Estos trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, igual que la de los trabajadores presenciales. Y podrán ejercer los derechos de representación colectiva, para lo que se adscriben a un centro de trabajo de la empresa.

Y, así mismo, en el ámbito de la negociación colectiva el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, que fue prorrogado por el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020, sigue las bases establecidas en el Acuerdo Marco Europeo y recoge algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y representantes como son:

---

[1] Magistrado-Juez Sustituto. Profesora Asociada en Derecho Constitucional en la Universidad Jaume I-Castellón. Profesora Tutora en la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- carácter voluntario y reversible para el trabajador y la empresa.
- igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los demás trabajadores de la empresa.
- conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

¿Está reglamentado?

Sí

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional debido al COVID-19?

El artículo 5 y anexo del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, sobre Medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE 18 de marzo de 2020, con entrada en vigor el mismo día de su publicación)

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

Se recogen una serie de medidas excepcionales en el ámbito laboral para garantizar que una vez se supere la situación de excepcionalidad sanitaria por el coronavirus se reanude la actividad de las empresas y se mantengan de las relaciones laborales. Para ello se establece con carácter preferente a la suspensión temporal del contrato o reducción de la actividad, mecanismos alternativos a la organización de la empresa como el teletrabajo, pero siempre y cuando ello sea posible técnicamente o no resulte un esfuerzo desproporcionado.

Para facilitar dicha modalidad laboral se establece que el propio trabajador voluntariamente autoevalúe sus riesgos laborales en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista, dándose por cumplido con carácter excepcional la evaluación de riesgos prevista en el art. 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

Los art. 45 a 48 ET son las normas generales reguladoras de la suspensión del contrato de trabajo. La suspensión temporal del contrato de trabajo supone una

situación en la que se altera el desarrollo normal de la relación laboral y de sus prestaciones básicas. El contrato no queda extinguido, sino paralizado por causas debidas al empresario, al trabajador o por circunstancias ajenas a ambos, y se mantiene el vínculo jurídico que une a las partes, pero con la exoneración temporal de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. La duración de la suspensión dependerá la causa que la haya motivado debiendo ser de carácter temporal. El trabajador en todos los supuestos tiene derecho a la reincorporación en el mismo puesto de trabajo en el que desarrollaba su actividad. Los efectos de la suspensión en cuanto a las cotizaciones a la Seguridad Social, las mejoras en las condiciones de empleo, antigüedad, ascensos o indemnizaciones por despido varían de acuerdo con las causas que motivaron dicha suspensión.

Entre las causas de suspensión del contrato de trabajo (o reducción de la jornada laboral) —ERTE— que podrían ser de aplicación como consecuencia del COVID-19 se contemplan:

1. La suspensión del contrato (o reducción de jornada) por fuerza mayor temporal: prevista el art. 45.1.i) ET y arts. 31 a 33 RD 1483/2012, de 29 de octubre, en el que se aprueban los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada (RDC).

   La legislación española permite suspender el contrato de trabajo (o reducir la jornada laboral) por "fuerza mayor" temporal. El significado de "fuerza mayor" no viene definido expresamente en las normas, y han sido los tribunales los encargados de acuñarlo, concluyendo, en términos generales que "se define tradicionalmente como un acontecimiento extraordinario, irresistible e imprevisible, y que no hubiera sido posible evitar aun aplicando la mayor diligencia" [por todas STS, Sala Social, de 8/10/2019 (Proced. 2/2017)].

   La fuerza mayor deberá ser constatada por la Autoridad Laboral. Al efecto, el procedimiento ha de iniciarse por el empresario mediante solicitud presentada a la Autoridad Laboral acompañada de los medios de prueba necesarios, y al mismo tiempo se lo ha de comunicar a los representantes legales de los trabajadores. Dicha autoridad recabará informe de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para poder resolver y, en el plazo de cinco días, dictará una resolución en la que constate o no la existencia de la fuerza mayor.

   En el caso de que no se constate la existencia de fuerza mayor la empresa puede iniciar un procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 33.4 RDC). Así mismo, el trabajador conserva su derecho al salario

durante todo el tiempo en el que no ha trabajado porque si no prestó sus servicios fue por causas imputables al propio empresario.

Si la resolución administrativa resulta positiva y entiende que efectivamente existe causa mayor, aprueba el ERTE, los efectos se retrotraen a la fecha de aparición de esta y su duración se mantendrá hasta que decida el empresario.

Para el trabajador, en el supuesto de que se apruebe el ERTE su contrato durante el tiempo de su duración queda suspendido y se encuentra en situación legal de desempleo (art. 267.1 del RD-legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y art. 1.2 del RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo. Así mismo el empresario ha de pagar la cuota que le corresponda (art. 273 LGSS).

2. La suspensión del contrato de trabajo (o reducción de jornada) temporal por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Tendrá lugar cuando el cese de la actividad que desarrollaba el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo. O bien se reduzca la jornada temporal de entre un 10 y un 70% sobre la base de la jornada de trabajo diaria, semanal, mensual o anual. En este caso no es necesaria la aprobación de la Autoridad Laboral, sino el cumplimiento de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de su comunicación a la indicada Autoridad. Al efecto se seguirá el procedimiento establecido para el despido colectivo (Expediente de Regulación de Empleo —ERE—) con las especificaciones previstas en el art. 47 ET y arts. 16 a 24 RD 1483/2012.

¿Se adopta alguna normativa (s) especial (es) o excepcional (es) debido al COVID-19?

Las medidas adoptadas se recogen en el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo sobre Medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE 18 de marzo de 2020, con entrada en vigor el mismo día de su publicación). El art. 22 Real Decreto Ley 8/2020, recoge las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor y el art. 23 Real Decreto Ley 8/2020, establece las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19

- Por Fuerza Mayor (art. 22 Real Decreto Ley 8/2020): Se considera "fuerza mayor" como consecuencia del COVID-19:
  a. Pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades. Al producirse la declaración del estado de alarma se acordó la suspensión de determinadas actividades de empresa obligando a su cierre (art. 10 RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19; y posteriormente el art. 1 RD 10/2020 y su Anexo, han ampliado las actividades afectadas, permitiéndose la actividad tan solo a aquellas empresas que calificadas como esenciales).
  b. El cierre temporal de locales de afluencia pública.
  c. Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
  d. Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad; o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.
- Por Causas Económicas, Organizativas O Productivas (art. 23 Real Decreto Ley 8/2020): Se acordará en aquellos supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato de trabajo o reducción de la jornada laboral por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que estén directamente relacionadas con el COVID-19. La Disposición adicional sexta Real Decreto Ley 8/2020 recoge la preocupación por la salvaguarda del empleo señalando expresamente que las medidas contempladas estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

  Con posterioridad, la Disposición adicional primera Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, estableció una limitación de la duración de los expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas previstas en el art. 22 del Real Decreto Ley 8/2020 su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el RD 463/2020, de 14 de marzo, y sus posibles prórrogas. Ello se aplicará a aquellos expedientes en los cuales recaiga resolución ex-

presa como en aquellos que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

Trámites a seguir:

- Por Fuerza Mayor: En el caso de que la empresa se acoja al ERTE el procedimiento a seguir tiene las siguientes especialidades (art. 22.2 Real Decreto Ley 8/2020):
  a. Se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañado de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y de la correspondiente documentación acreditativa, si procediera. Así mismo, ha de comunicarlo a los trabajadores y sus representes, en el caso de que existan.
  b. La existencia de fuerza mayor ha ser constatada por la autoridad laboral.
  c. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
  d. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

En el caso de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, se ha de estar a lo previsto en el procedimiento específico previsto en el RD 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, excepto respecto al plazo al plazo para la emisión de resolución por la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se estará a lo previsto en apartados antedichos c) y d).

- Por Causas Económicas, Organizativas O Productivas (art. 23 Real Decreto Ley 8/2020): En este caso, el procedimiento previsto para estos expedientes es el siguiente:
  a. En el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores, la comisión representativa para la negociación del periodo de consul-

tas estará integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose decisiones por la mayoría representativa correspondientes. Pero si no se conforma esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la empresa, elegidos conforme a lo recogido en el art. 41.4 ET. En todo caso, la comisión ha estar constituida en el plazo de 5 días.

b. El periodo de consultas entre la empresa y la representación de trabajadoras o la comisión representativa no excederá del plazo máximo de siete días.

c. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que será interesado potestativamente para la autoridad laboral, se realizará en el plazo improrrogable de siete días.

Cuando suspensión o reducción afecte a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, resulta de aplicación el procedimiento especifico previsto en el RD 42/1996, de 19 de enero, a excepción de lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social anteriormente indicado en los apartados b) y c).

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

Art. 28 del Real Decreto Ley 8/2020: las medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

REDUCCIÓN DE JORNADA, DERECHOS Y MODIFICACIONES EN LA RELACIÓN LABORAL

En relación a la reducción de la jornada laboral resulta de aplicación lo anteriormente expuesto en el Cuadro 2 por cuanto en la legislación laboral española se prevé conjuntamente la suspensión del contrato y la reducción de la jornada laboral. Los art. 34.8 y 37.6 y 7 ET regulan algunos supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral. Con ocasión del COVID-19, el art. 6 Real Decreto Ley 8/2020, reconoce: a) el derecho de adaptación de la jornada (horario) y b) de reducción de jornada cuando concurran circunstancias excepcionales y con el fin

de evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, de aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten tener deberes de cuidado de su cónyuge o pareja de hecho o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, tienen derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o su reducción. Se entiende que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando:

- Se precise que atienda a alguna de las personas anteriormente indicadas por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten en cuidado personal y directo derivado del COVID-19.
- Cuando las decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 conlleven el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- Cuando dicho trabajador hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Es derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que ha de tener el reparto corresponsable de acuerdo con las obligaciones de cuidado y se ha de evitar de la perpetuación de roles. Es necesario que sea justificado, razonable y proporcionado de acuerdo con la situación de la empresa, principalmente en aquellos casos en los que son varias los trabajadores que pueden disfrutar del derecho en la misma empresa. En caso de conflicto se resolverá en la jurisdicción social mediante el procedimiento previsto en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). El ejercicio de los referidos derechos se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

a. Medidas en relación a la adaptación de jornada:

El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales constituye prerrogativa cuya concreción corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, según las necesidades concretas de cuidado que ha dispensar debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora han de tratar de alcanzar a un acuerdo.

El derecho puede consistir en la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora dispensar la atención y cuidado necesario. Puede serlo un cambio de turno, la alteración de horario, el horario flexible, la jornada partida o continuada, el cambio de centro de trabajo, el cambio de funciones, el cambio

en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia (recogido en el Cuadro 1), o en cualquier otro cambio de condiciones disponible o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

b. Medidas en relación al derecho a la reducción de jornada:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6 ET (cuidado hijo menor de 12 años o persona con discapacidad, progenitor, adoptante, guardador o acogedor permanente), cuando concurran las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, con la reducción proporcional de su salario.

La reducción de jornada debe ser comunicada a la empresa con una antelación de 24 horas, pudiendo llegar a ser el 100% de la jornada laboral si fuera necesario, sin que suponga un cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Si la reducción alcanza el 100% el derecho ha de ser estar justificado y razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En aquellos supuestos en los que el trabajador ya disfrutara con anterioridad de una adaptación de su jornada por conciliación, de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, puede renunciar temporalmente a él o tiene derecho a su modificación en cuanto a su disfrute, limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis en atención a las necesidades del cuidado ha de dispensar debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que dicha solicitud justificada, razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

Dichas medidas perderán su vigencia una vez finalice el estado de alarma y sus prórrogas (Disposición final Décima RDL 8/2020).

MOVILIDAD LABORAL

El art. 7 RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, adoptó una serie de medidas que limitaban la libertad de circulación de las personas con carácter general, así como de determinadas actividades, entre ellas, las sociales y económicas (art. 10 RD 463/2020). Y así mismo una serie de excepciones para aquellos trabajadores que desarrollen actividades en sectores específicos y calificadas como esenciales de acuerdo con el Anexo contenido en el

RD. Además, el art. 4 Real Decreto Ley 10/2020 establece que las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable regulado en su art. 2 Real Decreto Ley 10/2020 podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable.

La Resolución de 13 de marzo de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre (el BOE del 14 de marzo), exceptúa temporalmente a aquellos transportistas de mercancías que desarrollen su actividad en territorio nacional, el cumplimiento de las normas de tiempos de conducción y descanso contenidas en los artículos 6.1 a 9.6 del Reglamento (CE) nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006. Es decir, se flexibilizan las condiciones del trabajo de los conductores

A fin de facilitar el movimiento de dichos trabajadores se aprueba la Orden SND/307/2020, 30 de marzo, por la que se establecen los criterios interpretativos para la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, y el modelo de declaración responsable para facilitar los trayectos necesarios entre el lugar de residencia y de trabajo. En los supuestos en los que la limitación de la movilidad no afecte a determinados trabajadores su empresa debe expedirles una declaración responsable reconociendo tal circunstancia, de acuerdo con el modelo recogido en el Anexo de la Orden.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

Publicado el Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo por el que se regula el "permiso retribuido recuperable" para personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (BOE de 29 de marzo con entrada vigor mismo día)

El art. 2 Real Decreto Ley 10/2020, regula un permiso retribuido para aquellas personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto Ley 10/2020 (es decir, todas excepto aquellas cuya actividad sea calificada de esencial de conformidad con lo previsto en el art. 1 y Anexo), quienes disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive. Conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.

Según el art. 3 Real Decreto Ley 10/2020, la recuperación de las horas de trabajo no prestadas por el estado de alarma podrán hacer efectivas desde el

día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

Es necesaria su negociación en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días. El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado. De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso. En ningún caso, la recuperación de estas horas podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.2 ET, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

DESPIDOS / CESE LABORAL

A fin de salvaguardar el empleo una vez superado el estado de alarma, la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto Ley 8/2020, dispone que aquellas empresas que se acojan a las medidas extraordinarias estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad. Ello significa que no podrán despedir por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción durante dicho periodo.

Posteriormente fue aprobado el Real Decreto Ley 9/2020, sobre medidas complementarias en el ámbito laboral para paliar los efectos derivados del COVID-19, y cuyos efectos serán de aplicación mientras dure el estado de alarma y sus posibles prórrogas (Disposición Final 3ª RDL 9/2020). Por tanto, los despidos o extinciones realizadas con anterioridad a esa fecha no le será de aplicación esta normativa. De acuerdo con dicho Real Decreto Ley 9/2020,

El art. 2 Real Decreto Ley 9/2020, en relación a la protección del empleo destaca que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y re-

ducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 Real Decreto Ley 8/2020, no podrán entenderse como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

El art. 5 Real Decreto Ley 9/2020, a fin de evitar que se produzca la extinción de los contratos temporales por la llegada de su término, introduce la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020.

La Disposición adicional duodécima Real Decreto Ley 11/2020, reconoce unas reglas aplicables a la duración de determinados contratos de personal docente e investigador celebrados por las universidades. Aquellos contratos de ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores asociados y profesores visitantes que tenían prevista una duración máxima que finalice durante la vigencia del estado de alarma se prorrogarán por un tiempo equivalente al de la duración del estado de alarma y hasta tres meses adicionales, salvo pacto en contrario. En tales supuestos se permite que excedan los límites máximos previstos para los mismos.

La Disposición adicional decimotercera Real Decreto Ley 11/2020, sobre reglas aplicables a los contratos de trabajo suscritos con cargo a financiación de convocatorias públicas de recursos humanos en el ámbito de la investigación y a la integración de personal contratado en el Sistema Nacional de Salud, determina que se podrá prorrogar su vigencia cuando falte un año o menos para su finalización por el tiempo de duración del estado de alarma y hasta tres meses adicionales. En estos casos es posible que se excedan los límites máximos previstos para los mismos y la Disposición adicional decimocuarta Real Decreto Ley 11/2020 establece medidas excepcionales en empresas de los sectores de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual, en concreto, respecto a los contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

SUBSIDIOS Y OTRAS MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL POR COVID-19

En el art. 17 Real Decreto Ley 8/2020, se reconoce una prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes a partir del 14 de marzo de 2020, o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma, de prolon-

garse éste durante más de un mes. Son beneficiarios los trabajadores por cuenta propia o autónomos cuando reúnan determinados requisitos. El tiempo de su percepción se entenderá como tiempo cotizado y no implicará la reducción de los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro y es incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social. También resulta de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda.

El art. 25 Real Decreto Ley 8/2020, ha establecido unas medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23 del mismo texto legal, es decir, de aquellos trabajadores afectos por el ERTE. El Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y, en su caso, el Instituto Social de la Marina (ISM), adoptarán las siguientes medidas:

- El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo del título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el RDL 8/2015, de 30 de octubre (en adelante TRLGSS), a las personas trabajadoras afectadas, y ello será así aunque los trabajadores carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- No se computará el tiempo en que se perciba esta prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, todo ello a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- Podrán acogerse las personas trabajadoras (art. 264 TRLGSS) y los que tengan la condición de socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo. En este caso, para la acreditación de las situaciones

Art. 26 Real Decreto Ley 8/2020, se flexibiliza la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente, no implicará la reducción la duración del derecho a la prestación correspondiente debido a que las medidas adoptadas pueden conllevar la limitación de la movilidad de los ciudadanos o al funcionamiento de los servicios públicos. En dicho sentido, se suspende la aplicación de los arts. 268.2 y 276.1 TRLGSS.

Art. 27 Real Decreto Ley 8/2020, refiere a las medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas.

a. La entidad gestora podrá prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral, es decir, la falta de solicitud no comportará la interrupción de la percepción del subsidio por

desempleo ni la reducción de su duración (se suspende la aplicación del art. 276.2 TRLGSS).

b. En el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social pese a que la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente (se Suspende la aplicación del art. 276.3 TRLGSS).

El art. 3 Real Decreto Ley 9/2020, establece una serie de medidas extraordinarias para agilizar la tramitación y abono de las prestaciones por desempleo desarrollando del artículo 25 del Real Decreto Ley 8/2020.

Así mismo, la Disposición Adicional Tercera Real Decreto Ley 9/2020 establece en relación a la fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los procedimientos basados en las causas referidas en los artículos 22 y 23 Real Decreto Ley 8/2020, determinando que será la del hecho causante de la misma. Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea debida a la causa prevista en el artículo 23 Real Decreto Ley 8/2020, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

El Real Decreto Ley 11/2020, en concreto reconoce las siguientes:

- art. 30 a 32 Real Decreto Ley 11/2020 un subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social que con carácter previo al 14 de marzo de 2020, dejaran de prestar servicios total o parcialmente temporalmente por causas ajenas a su voluntad o se haya producido la extinción de su contrato de trabajo o p el desistimiento del empleador.
- art. 33 Real Decreto Ley 11/2020 un subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal para aquellas personas trabajadoras que con anterioridad al 14 de marzo de 2020, se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada (se incluyen los contratos de interinidad, formativos y relevo) de, al menos, dos meses de duración y no contaran con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio si carecieran de rentas en los términos establecidos en el artículo 275 TRLGSS.
- La Disposición adicional vigesimosegunda Real Decreto Ley 11/2020 prevé la compatibilidad del subsidio por cuidado de menor y prestación por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma.

Otras Medidas

En su Disposición adicional decimoquinta el Real Decreto Ley 11/2020, dada la necesidad de profesionales sanitarios, regula los efectos de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario de los profesionales sanitarios realizados al amparo de la Orden SND/232/2020, de 15 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos y medios para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El art. 5 Real Decreto Ley 6/2020, 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública (BOE 11 de marzo y entrada vigor 12 marzo), con carácter excepcional considera como asimilado a accidente de trabajo los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras debido al virus COVID-19, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social. Su duración se establecerá de acuerdo con el parte de baja por aislamiento y del alta. Puede ser beneficiario de esta la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social. Y la fecha del hecho causante lo será aquella en la que acuerde el aislamiento o enfermedad pudiendo, en su caso, expedirse el parte de baja con posterioridad a dicha fecha (posteriormente el art. 11 RD 7/2020 se extiende también para el mutualismo administrativo). (Para su cumplimiento la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones aprueba unas instrucciones aclaratorias relativas al nuevo procedimiento de remisión de partes de los servicios públicos de salud (SPS) por coronavirus, conforme al Real Decreto Ley 6/2020)

De acuerdo con la Disposición adicional vigesimoprimera del Real Decreto Ley 11/2020, en relación a la incapacidad temporal en situación excepcional de confinamiento total, con carácter excepcional, y con efectos desde el inicio de la situación de confinamiento, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores obligados a desplazarse de localidad y tengan obligación de prestar los servicios esenciales a los que se refiere el Real Decreto Ley 10/2020, en los supuestos en los que se haya acordado el confinamiento de la población donde tenga su domicilio y le haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente y no pueda realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestas sus servicios o al propio trabajador y no tenga derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

El Artículo 24 Real Decreto Ley 8/2020 exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 TRLSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. En el caso de empresas con 50 trabajadores o más la exoneración de la obligación de cotizar será el 75% de la aportación empresarial. Tal circunstancian afecta al trabajador que mantiene dicho período como cotizado a todos los efectos, no siendo de aplicación al caso el art. 20 LGSS.

Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Dicha exoneración se aplicará a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración será suficiente la verificación de que el SEPE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

Para facilitar el trámite la TGSS establecerá unos sistemas de comunicación y control de la información contenida en a la solicitud empresarial.

Por su parte, el art. 34 Real Decreto Ley 11/2020 ha establecido la moratoria de las cotizaciones a la Seguridad social de un plazo de seis meses sin intereses para los trabajadores y empresas que lo soliciten y cumplan los requisitos y condiciones que se establecen. Y el art. 35 el aplazamiento de las deudas con la Seguridad Social.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

En este punto es necesario indicar que no ha habido una modificación expresa la normativa ya existente en España en relación a la salud de los trabajadores. De la misma cabe destacar la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), cuyo art. 21 prevé las posibles medidas en caso de que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo. Dichas medidas implican: al empresario (que estará obligado a informar a los trabajadores sobre el riesgo existente y a adoptar las medidas de

protección necesarias); al trabajador individual (que tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud); y a los representantes de los trabajadores (que podrán, cuando el empresario no lo haga, acordar la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por el riesgo). Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. A su vez, el desarrollo reglamentario de la LPRL en lo relativo a las medidas destinadas a garantizar la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo se contiene en el RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

Hay que tener presente que de conformidad con lo previsto en la Disposición adicional Segunda del RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (publicado en el BOE 14 de marzo de 3 de 2020), se suspenden términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales, incluido el social. Y la Disposición Adicional Tercera RD 463, 2020 señala en el ámbito administrativo que se suspenden términos y se interrumpen los plazos para la tramitación. En ambos supuestos el cómputo de los plazos de las diferentes actuaciones judiciales se reanudará en el momento en que pierda vigencia el estado de alarma o sus prórrogas.

Y la Disposición adicional Cuarta decreta la suspensión de la prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos. Quedarán interrumpidos y suspendidos, respectivamente, durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Como se ha dicho, quedan suspendidos términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para los diferentes órdenes juris-

diccionales, debiendo reanudarse en el momento que finalice la declaración del estado de alarma. Se excepcionan algunos supuestos y, en concreto, en el ámbito laboral:

- Aquellos procedimientos de conflicto colectivo y de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la LRJS. Se añade que el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que resulten de carácter urgente y necesario para lograr que no se causen daños irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

Dicha previsión se ha concretado por la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial del modo siguiente:

- Por Acuerdo de 16/03/2020: En la jurisdicción social, la suspensión de las actuaciones judiciales no se aplicará a los procesos y recursos que se consideren inaplazables en materia de conflictos colectivos, tutela de derechos fundamentales, despidos colectivos, expediente de regulación temporal de empleo, medidas cautelares y procesos de ejecución que dimanen de la aplicación del estado de alarma.
- Por Acuerdo de 19/03/2020: Se incluye en la relación de actuaciones judiciales que integran los servicios esenciales en el orden jurisdiccional social los procesos relativos al derechos de adaptación del horario y reducción de jornada contenidos en el artículo 6 Real Decreto Ley 8/2020, que serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 LRJS.

En todo caso, los trabajadores afectados podrán impugnar la decisión empresarial sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en los arts. 15 y 24 RD 1483/2012, de 29 de octubre, una vez se haya superado el período de estado de alarma y se reinicien los procedimientos en todos los órdenes jurisdiccionales.

En este sentido, debido a la previsible avalancha de procedimientos que se prevén una vez superada esta etapa excepcional la Disposición adicional decimonovena del Real Decreto Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 establece que una vez dejado sin efecto el estado de alarma a propuesta del Ministerio de Justicia el Gobierno aprobará a la mayor brevedad posible y, en todo caso, en el plazo máximo de 15 días, un Plan de Actuación para agilizar la actividad judicial en los órdenes jurisdiccionales social y contencioso-administrativo así como en el ámbito de los Juzgados de lo mercantil con la fi-

nalidad de contribuir al objetivo de una rápida recuperación económica tras la superación de la crisis.

CONTRATOS DE EXTRANJEROS

Las medidas acordadas son de aplicación tanto a trabajadores de nacionalidad española como extranjeros. No se reconocen normas específicas para extranjeros.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

El Real Decreto Ley 8/2020 prevé su participación en el procedimiento para la suspensión del contrato o reducción de la jornada laboral de las medidas adoptadas en su art. 22 y 23 (recogido en el Cuadro 1). En el Preámbulo del Real Decreto Ley 9/2020 se alude al deber de colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debiendo notificar a esta última, cuando entienda que existen indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo. En el Preámbulo y la Disposición adicional cuarta Real Decreto Ley 9/2020 se alude al del deber Colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debiendo notificar a esta última, cuando entienda que existen indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo. Y La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, establecerá dentro de sus planes de actuación, el comprobar la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de expedientes temporales de regulación de empleo basados los arts. 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020.

El Real Decreto Ley 11/2020 en su Disposición adicional cuarta refiere a la colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la lograr la obtención de las prestaciones por desempleo, deberá comunicarlo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas de los artículos 22 y 23 Real Decreto Ley 8/202.

PRECISIONES IMPORTANTES SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS

Nos encontramos en un momento totalmente excepcional tanto nacional como internacional, debido a la emergencia de salud pública provocada por el COVID-19, que está teniendo un impacto directo en todos los ámbitos económico-sociales. La situación es nueva, y las medidas que se han adoptado en España lo han sido de manera progresiva a medida que han ido avanzando los efectos del virus. Las decisiones adoptadas, entre otros, tienden a evitar la movilidad de los ciudadanos para impedir los contagios, y ello ha supuesto la necesidad de confinamiento en los domicilios particulares de una inmensa mayoría de la población trabajadora con la consiguiente repercusión en la paralización de la mayor parte de las actividades productivas. De este modo, a partir de la inicial declaración de estado de alarma (previsto en el art. 116 de la Constitución Española), en virtud del Real Decreto 463/2020, se han ido sucediendo normas de urgencia de todo orden, y, entre ellas, las de contenido laboral, cuyo fin último parece ser evitar una reducción significativa de los ingresos de las familias y autónomos, y minimizar o aplazar los costes empresariales para facilitar la reanudación de las actividades una vez finalizado el periodo de confinamiento. En efecto, se han ido adoptando diferentes regulaciones normativas de urgencia para evitar que se produzca un retroceso en los derechos laborales y sociales, e intentar frenar la desaparición de numerosos contratos laborales o que se produzcan situaciones de abuso hacia los trabajadores. Pero por el momento es difícil saber si las medidas acordadas son o no adecuadas: son muchos los extremos afectados por la pandemia, sus repercusiones son todavía difícilmente calculables, y siguen dictándose disposiciones de urgencia.

GUATEMALA

Mina Griselda González[1] y José Guillermo Gándara[2]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

No hay legislación específica en el tema.

¿Está reglamentado?

No.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Decreto Gubernativo Número 5-2020, del 5 de marzo de 2020, y sus ampliaciones, mediante los cuales el Presidente de la República declara Estado de Calamidad Pública en todo el territorio nacional.

Disposiciones Presidenciales del 21 de marzo de 2020:

"Que las normas de Salud y Seguridad Ocupacional contemplan las previsiones epidemiológicas en el lugar de trabajo, no así en caso de pandemias que abarca áreas geográficas que superan el centro laboral, lo que hace que esta causa de caso fortuito o fuerza mayor de alto riesgo permita contemplar la emisión de disposiciones especiales en caso de no existir soluciones conciliatorias entre los sujetos de la relación laboral".

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

Disposiciones Presidenciales del 21 de marzo de 2020:

---

1 Abogada y Notaria. Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Asesora en Políticas de Empleo.

2 Abogado Laboralista y Especialista en Normas Internacionales y de Inspección del Trabajo

En virtud que el riesgo y peligro a la salud de los habitantes de la República es responsabilidad del Estado como organización social… se debe al respecto considerar lo siguiente:

- La salud ocupacional es responsabilidad de empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, a quienes se les exhorta la suspensión de contratos de traba bajo en la modalidad, forma y tiempo que cada situación individual o colectiva amerite.
- Se incluye la posibilidad de celebrar acuerdos dentro del marco legal y que los mismos se realicen en estricto cumplimiento de los principios del derecho laboral que garanticen la salud de los habitantes y que no impliquen ninguna clase de afectación a las garantías mínimas que establece el marco legal, tomando como base los principios de conciliación, de realismo y de convencionalidad.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

Código de Trabajo de Guatemala. Decreto 1441 del Congreso de la República.

Artículo 66. Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

a. Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;

b. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y

c. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e).

Articulo 68. Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

a. Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;

b. Los casos previstos en el artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y

c. La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

Esta regla rige en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este ultimo supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquél en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquél en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del artículo 66.

En estos casos rige la regla del ultimo párrafo del artículo 67.

A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo Juez de Trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 69. El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo, sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo este.

Articulo 70. Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

a. La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b. Los casos previstos por los artículos 251 y 252, párrafo segundo;

c. La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y

d. Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

En el caso del inciso a) rige la regla del artículo 242, párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores.

Artículo 71. Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

a. La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b. El paro legalmente declarado;

c. La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;

d. La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y

e. Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Artículo 72. En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

Artículo 73. La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:

a. En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otra se lleven a cabo, siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece este Código; y

b. En los demás casos; desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Artículo 74. Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los artículos 240 y 247, respectivamente.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcu-

rrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones de los artículos 82 u 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal.

Artículo 75. La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquél en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

Si por cualquier motivo, la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Exhortación Ejecutiva en las relaciones laborales:

En virtud que el riesgo y peligro a la salud de los habitantes de la República es responsabilidad del Estado como organización social… se debe al respecto considerar lo siguiente:

La salud ocupacional es responsabilidad de empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, a quienes se les exhorta la suspensión de contratos de trabajo en la modalidad, forma y tiempo que cada situación individual o colectiva amerite.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19

- Si es suspensión individual total debe haber anuencia del trabajador para ser considerado como una “Licencia sin goce de salario”
- Si es suspensión colectiva total debe mediar autorización de la Inspección General de Trabajo para verificar las causas que hacen necesaria la suspensión.

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

- Para la suspensión individual total por "Licencia sin goce de salario" puede ser pactado por las partes y renovado en caso la situación no haya variado.
- Para la suspensión colectiva total tampoco hay plazo determinado por ley y responderá a la situación particular de fuerza mayor que la originó.

La exhortación presidencial está encaminada al diálogo social y respeto de principios del Derecho del Trabajo, así como un llamado a mantener las garantías sociales mínimas que nacen del trabajo.

Eventualmente, dependiendo de la magnitud de la situación habrá que definirse políticas que permitan mantener el empleo y generar nuevas fuentes de empleo y así mantener la paz social.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Decreto Gubernativo Número 7-2020 del 24 de marzo de 2020 emitido por el PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA donde amplía el Estado de Calamidad por 30 días más, en consecuencia se mantiene la directriz presidencial de limitar la locomoción y reunión (toque de queda) de las 16 horas a las 4 de la mañana de todos los días. No existe una limitación expresa de la jornada pero es una consecuencia lógica y necesaria para evitar incurrir en la prohibición de locomoción y reunión durante el toque de queda.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

No existe disposición legal reciente y expresa en materia de vacaciones, permisos y compensatorios. Se aplica nuevamente la exhortativa presidencial para el diálogo social efectivo dentro del marco de los Principios del Derecho del Trabajo.

Las vacaciones legalmente, en Guatemala, pueden ser otorgadas si el trabajador ha adquirido el derecho a gozarlas y es parte de la suspensión individual parcial sin necesidad de autorización de la autoridad administrativa de trabajo. Las vacaciones, por ley, no pueden ser "adelantadas", en virtud de no haber nacido el derecho al goce de estas y perdería la naturaleza de estas, que es, otorgar un descanso prolongado al trabajador por el trabajo ejecutado.

Los permisos que contempla la ley es únicamente sin goce de salario y es parte de la suspensión individual parcial sin necesidad de autorización de la autoridad administrativa de trabajo.

DESPIDOS / CESE LABORAL

La finalización de las relaciones de trabajo durante la suspensión general de labores derivadas de la declaratoria de Estado de Calamidad a nivel nacional, podría ser interpretada por los jueces privativos de Trabajo y Previsión Social, como ilegales y protegidas, por lo que aplicaría la reinstalación.

En Guatemala, las relaciones laborales privadas no están revestidas de Estabilidad Laboral Propia, salvo las excepciones de ley (Maternidad, fuero sindical, suspensión parcial o total del contrato, etc.) por lo que la finalización con el pago indemnizatorio es legal pero podría ser puesto a consideración judicial por el trabajador inconforme.

SUBSIDIOS POR COVID-19

El Decreto 12-2020 del Congreso de la República "Ley de Emergencia para Proteger a los Guatemaltecos de los Efectos Causados por la Pandemia Coronavirus COVID-19", no contempla subsidios para los trabajadores.

El Plan General de Atención a la Emergencia COVID-19 del Gobierno de la República de Guatemala contempla "MINECO, MINTRAB Y CACIF continuarán el otorgamiento de permisos labores, flexibilización de la jornada laboral a grupos de trabajadores vulnerables o en situación de riesgo. Así como, considerar la implementación de planes de salarios mínimos diferenciados temporales en MIPYMES y grandes empresas (mientras dure la crisis)". Pero estas disposiciones no tienen fuerza de ley y deberán ser definidas por el Congreso de la República si así lo consideran.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

El Decreto 12-2020 del Congreso de la República "Ley de Emergencia para Proteger a los Guatemaltecos de los Efectos Causados por la Pandemia Coronavirus COVID-19", NO contempla exoneración de impuestos, ni de pago de coberturas del seguro social para trabajadores.

El sábado 21 de marzo, la Junta Directiva del IGSS aprobó el Acuerdo 1472, el cual autoriza por única vez que el IGSS difiera los pagos de las cuotas patronales de marzo, abril y mayo de 2020. Este beneficio se otorga exclusivamente al sector

privado y los patronos no tendrán recargos por mora, intereses o gastos administrativos toda vez se cumplan las disposiciones del acuerdo.

Se contempla la exoneración temporal del pago de la cuota patronal más no la cuota del trabajador, crítica que realizan sectores sociales y organizaciones de trabajadores por las condiciones de vulnerabilidad económica y en el peor de los casos si está en suspenso el contrato de trabajo.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

Decreto Gubernativo Número 5-2020, del 5 de marzo de 2020, y sus ampliaciones, mediante los cuales el Presidente de la República declara Estado de Calamidad Pública en todo el territorio nacional.

Disposiciones Presidenciales del 21 de marzo de 2020:

"Que las normas de Salud y Seguridad Ocupacional contemplan las previsiones epidemiológicas en el lugar de trabajo, no así en caso de pandemias que abarca áreas geográficas que superan el centro laboral, lo que hace que esta causa de caso fortuito o fuerza mayor de alto riesgo permita contemplar la emisión de disposiciones especiales en caso de no existir soluciones conciliatorias entre los sujetos de la relación laboral".

En virtud que el riesgo y peligro a la salud de los habitantes de la República es responsabilidad del Estado como organización social… se debe al respecto considerar lo siguiente:

a. La salud ocupacional es responsabilidad de empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, a quienes se les exhorta la suspensión de contratos de trabajo en la modalidad, forma y tiempo que cada situación individual o colectiva amerite.

b. Se incluye la posibilidad de celebrar acuerdos dentro del marco legal y que los mismos se realicen en estricto cumplimiento de los principios del derecho laboral que garanticen la salud de los habitantes y que no impliquen ninguna clase de afectación a las garantías mínimas que establece el marco legal, tomando como base los principios de conciliación, de realismo y de convencionalidad.

Medidas de observancia general por el bienestar de los habitantes de la república de Guatemala de 16 de marzo de 2020

Todas las personas, empresas y entidades públicas o privadas que continuarán operando deberán obligatoriamente sujetarse y cumplir lo siguiente:

1. Aplicar el protocolo de seguridad e higiene para la prevención de COVID-19 que se encuentra en las plataformas de comunicación virtual del Gobierno, así como cualquier disposición de salud, higiene y seguridad, incluyendo los reglamentos sanitarios internacionales.

2. Promover que las personas se desenvuelvan en sus actividades respetando entre sí una distancia de al menos un metro, evitando el contacto físico.

3. Permitir y propiciar el teletrabajo o trabajo desde casa tanto en el sector público y privado.

Comentarios sobre las medidas adoptadas

Como medidas iniciales son aceptables, no obstante, debe promoverse el fortalecimiento de actuación de la Inspección de Trabajo y colaboración interinstitucional para garantizar las medidas en caso de no cumplimiento voluntario.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

No están en curso las actuaciones o procesos en materia laboral.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Acuerdo del 17 de marzo de 2020 de la Corte Suprema de Justicia y Presidencia del Organismo Judicial, "Se suspenden las labores de las dependencias de las áreas jurisdiccionales y administrativas del Organismo Judicial…".

Las medidas de suspensión de los términos judiciales trae como consecuencia que se suspendan los términos y plazos legales concedidos a los particulares y autoridades judiciales en toda materia e instancia.

HONDURAS

Mario David Villanueva[1], Danielle Michelle Pérez[2]
y Cándido Ordóñez[3]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

No se ha aprobado legislación para regular este tipo de trabajo.

¿Está reglamentado?

No existe aún una ley en esta temática aprobadas oficialmente, mucho menos su reglamento, solo existen a manera de propuestas en discusión

Modalidades de Teletrabajo reguladas

La propuesta de ley tiene como finalidad promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernizar las organizaciones públicas y privadas a través de la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

La iniciativa define el teletrabajo como la prestación de servicios de carácter no presencial, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral de forma parcial o total desde su propio domicilio o un centro que se destine para tal fin.

La propuesta de ley También establece que podrán acogerse a esta modalidad de empleo todas las instituciones de la administración pública, tanto centralizada como descentralizada, incluyendo las municipalidades, así como también las instituciones autónomas y las empresas públicas y privadas que contraten personas bajo este concepto.

---

1 Abogado. Asesor Laboral.
2 Licenciada en Economía y Especialista en Materia Laboral
3 Secretario de Trabajo y Seguridad Social.

El proyecto de ley, establece, además, que el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social impulsará la modernización de la gestión mediante las respectivas políticas públicas, tanto en la empresa privada como en el sector público, y pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo. La iniciativa actualmente se encuentra en comisión de dictamen y se prevé incorporarla entre los proyectos prioritarios de la agenda legislativa en el presente año.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19

La propuesta de Ley presentada al Congreso Nacional y que está en discusión, propone que la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN), Superintendencia Tributaria Aduanera, la Administración Tributaria y la Administración Aduanera, según corresponda, pueden efectuar las notificaciones por sistemas de comunicación electrónicos o telemáticos, identificando plenamente al remitente y destinatario de la notificación;

Las notificaciones practicadas por sistemas de comunicación electrónicos o telemáticos tienen los mismos efectos legales que las realizadas personalmente y deben ser realizadas por el titular de la Secretaría General o por las personas a quien expresamente, mediante Acuerdo, se le hayan delegado esas funciones, debiendo consignarse así en el acto de la notificación por vía electrónica o telemática.

Para que las notificaciones se practiquen utilizando sistemas de comunicación electrónicos o telemáticos basta solamente con remitir la notificación al correo electrónico señalado por el Obligado Tributario, su Representante Legal o Apoderado Legal a través de los métodos o medios que para tal efecto disponga la Administración Tributaria, Administración Aduanera, la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN), y la Superintendencia Tributaria y Aduanera, según corresponda. A la notificación deberá adjuntarse el acto administrativo que está siendo objeto de notificación; la notificación surtirá efectos el mismo día en que fue remitido el acto administrativo por medio electrónico o telemático;

¿Qué contempla de forma especial esta normativa?

En caso de haber cambio de correo electrónico del Obligado Tributario, este deberá ser notificado inmediatamente a la Administración Tributaria, la Administración Aduanera, la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN), y la Superintendencia Tributaria y Aduanera, a través de los métodos o medios que

dichas Administraciones dispongan. En caso de que no se notifique el cambio de correo electrónico, se mantendrá vigente para efectos de notificación el último correo electrónico que se encuentre registrado o señalado al momento de efectuar la notificación del acto administrativo; y, en caso de notificaciones por medios electrónicos, debe dejarse en el expediente constancia fehaciente de haberse recibido la notificación, de su contenido y la fecha de esta.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

- Código de Trabajo, Capítulo VII, Artículos del 99 al 110.
- Decreto Medidas de emergencia COVID-19, Sección sexta, Ley de aportación solidaria de mantenimiento temporal de empleos e ingresos para los trabajadores durante la vigencia de la emergencia nacional de la pandemia COVID-19. Aprobada por el Congreso Nacional el jueves 2 de abril de 2020.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

La declaración de Estado de Emergencia por parte del Gobierno no se encuentra dentro de las causales de suspensión del contrato de trabajo que establece el Código de Trabajo; en el caso de Honduras lo que ha recomendado la Secretaría de Trabajo es consensuar con los empleados que estos días sean cargados a vacaciones y días feriado.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19

El Código de Trabajo contempla en su artículo 100 literal b) la suspensión de los contratos de trabajos por causas de fuerza mayor o caso fortuito. La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad del contrato; y puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o solo a parte de ellos.

La suspensión de los contratos surte efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que sea debidamente solicitado y autorizado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los tres (3) días posteriores al ya mencionado.

La Secretaría de Trabajo solicita los siguientes requisitos:

- Escrito de Solicitud de Autorización de Suspensión de Contratos de Trabajo de acuerdo a lo establecido en los artículos 61 de la Ley de Procedimiento Administrativo.
- Carta Poder o Poder General para Pleitos.
- Copia de Instrumento de Constitución de Sociedad Mercantil.
- Planilla de pago de Salarios de todos los trabajadores objeto de suspensión de los últimos 3 meses.
- Planillas de pago de Décimo Tercer y Décimo Cuarto mes
- Planillas de pago de Bono Educativo.
- Notificación a cada trabajador objeto de la suspensión realizada de acuerdo a lo establecido en el artículo 99 del Código de Trabajo.

Nota: Toda copia de la documentación que se acompañe, deberá ser autenticada o cotejada con su original en el caso que corresponda, de acuerdo con la Ley.

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

La Ley aprobada en su artículo 26, tiene por objeto que durante un proceso de suspensión de contratos de trabajo ante la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a causa de la emergencia sanitaria nacional de la pandemia COVID-19 (coronavirus), se garantice la estabilidad laboral, así como el otorgamiento de una aportación solidaria, que asegure la supervivencia de los trabajadores y que, para efecto de la presente Ley no constituye salario.

La ley está dirigida al mantenimiento de los empleos y la sostenibilidad de las empresas, con el fin de mitigar toda medida que conlleve a la terminación definitiva de contratos de trabajo y cierre de empresas durante la vigencia de la emergencia sanitaria nacional.

REDUCCIÓN DE JORNADA

La legislación laboral no contempla la posibilidad de reducción de jornadas y/o de salarios por causa de fuerza mayor. Legalmente no se le puede retener o deducir a un trabajador cantidad alguna de su salario sin su autorización previa y por escrito.

De conformidad con la legislación laboral los patronos no pueden obligar a sus trabajadores a tomar vacaciones. Aún y cuando los trabajadores se encuentren de vacaciones, su salario mensual deberá ser íntegramente pagado.

Sin embargo, ambas situaciones (reducción de jornada y/o de salarios y las vacaciones) pueden ser acordadas de mutuo acuerdo con los trabajadores a fin de que ninguna de las partes se vea gravemente afectada dada la situación de país. Conforme al Código de Trabajo, todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrados entre patrono y trabajador deberá hacerse ante las autoridades del trabajo correspondientes. Por tanto, dicho acuerdo deberá ser debidamente notificado ante la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

MOVILIDAD LABORAL

El Decreto Ejecutivo PCM-021-2020, establece: 1. Quedan restringidas a nivel nacional, por un plazo de siete (7) días a partir de la aprobación y publicación de este Decreto Ejecutivo las garantías constitucionales establecidas en los artículos 69, 71, 72, 78, 81, 84, 93, 99, y 103 de la Constitución de la República, debiendo remitirse a la Secretaría del Congreso Nacional para los efectos de Ley.

Mediante este decreto se restringieron a los municipios de San Pedro Sula, Puerto Cortés, Santa Cruz, Choluteca, Distrito Central y La Ceiba, por un plazo de 7 días a partir de la publicación de este, las garantías constitucionales, relativas a la libertad personal, libertad de asociación, reunión y de circulación.

Actualmente este plazo ha sido ampliado hasta el 12 de abril del presente año, pudiendo ser prorrogado por un plazo adicional, en caso las autoridades lo consideren pertinente y aplicable a nivel nacional.

Excepciones a la restricción al derecho de libre circulación de personas: Las personas únicamente podrán circular por las vías de uso público para la realización de las siguientes actividades:

1) Adquisición de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad; 2) Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios; 3) Desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial a las industrias autorizadas en este mismo Decreto; 4) Retorno al lugar de residencia habitual; 5) Personal de la salud que asista o cuide a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables; y, 6) Desplazamiento a entidades financieras, cooperativas y de seguros;

Igualmente, se permitirá la circulación de vehículos particulares por las vías de uso público para la realización de las actividades referidas en el apartado anterior o para el abastecimiento de combustible. En todo caso, en cualquier desplazamiento deben respetar las recomendaciones y obligaciones dictadas por las autoridades sanitarias.

La Secretaría de Estado en el Despacho Seguridad, podrá acordar el cierre a la circulación de carreteras o tramos de ellas por razones de salud pública, seguridad o fluidez del tráfico o la restricción en ellas del acceso de determinados vehículos por los mismos motivos.

En los mismos términos podrá imponerse la realización de prestaciones personales obligatorias, en caso de ser imprescindible para la consecución de los fines del presente Decreto Ejecutivo.

La Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico ha habilitado el correo comité.excepciones.emergencia@gmail.com para la presentación de solicitudes para autorización para operar y para transitar las vías públicas.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Actualmente se ha regulado la circulación para poder abastecerse de alimentos, medicinas, combustibles y trámites bancarios durante tres días a la semana de acuerdo a la terminación de la tarjeta de identidad, pasaporte y/o carné de residente.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

De conformidad al comunicado de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social de fecha 26 de marzo de 2020:

- Se autoriza a los empleadores y trabajadores del sector privado para que mediante acuerdo entre las partes convengan que los días feriados señalados en el artículo 339 del Código de Trabajo se consideren como otorgados y gozados por parte de los trabajadores durante el periodo de vigencia del Estado de Emergencia Sanitaria Nacional por la propagación del COVID-19 (Coronavirus). Es entendido que los días señalados en el precitado artículo, serán considerados como una jornada ordinaria de trabajo una vez sea suspendida la declaratoria de la Emergencia Sanitaria Nacional y no será aplicable lo señalado en el artículo 340 del Código de Trabajo respecto al pago del duplo de salario.
- Con fundamento en el artículo 348 del Código de Trabajo; los empleadores podrán conceder a cuenta de vacaciones, los días que, en virtud del Estado de Emergencia Sanitaria Nacional por propagación del COVID-19 (Coronavirus), los trabajadores no se presenten a laborar en su jornada ordinaria. Se exceptúa del artículo anteriormente señalado, la obligatoriedad

del patrono de poner en conocimiento al trabajador, con diez (10) días de anticipación el goce de sus vacaciones.

- Para efectos de aplicación de los numerales 1 y 2 del presente Comunicado, los trabajadores y empleadores deberán celebrar convenios por escrito, mismos que deben ser remitidos de forma digital a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social al correo electrónico secretariageneralstss@gmail.com con el objetivo de que los mismos sean validados posteriormente por la Autoridad del Trabajo en cumplimiento con lo establecido en el artículo 379 del Código de Trabajo.

SUBSIDIOS POR COVID-19

La ley aprobada el jueves 2 de abril por el Congreso Nacional, contempla de forma especial la figura de: APORTACIÓN SOLIDARIA TEMPORAL PARA LOS TRABAJADORES: Los trabajadores que sean objeto de una suspensión de contratos por causa de fuerza mayor derivada de la Emergencia Sanitaria Nacional, podrán recibir una aportación solidaria temporal, misma que podrá ser financiada de la siguiente forma:

- Para los trabajadores que se encuentren afiliados al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), con las aportaciones que al efecto realice el Estado, el Sector Privado y el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP).
- Para los trabajadores que laboren en empresas acogidas al Régimen de Zonas Libres (Maquila), con las aportaciones que al efecto realice el Estado y el Sector Privado.

En todos los casos el monto, plazo y forma de pago será determinado por las partes que financien la aportación solidaria temporal.

Procedimiento: Las empresas que, debido a la Emergencia Sanitaria Nacional, se vean en la imperiosa necesidad de suspender los contratos de trabajo, deben notificar de forma electrónica a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a través de una nota, la decisión de acogerse a la Ley de aportación solidaria de mantenimiento temporal de empleos e ingresos para los trabajadores durante la vigencia de la emergencia nacional de la pandemia COVID-19.

Para efectos de acceder a los beneficios de la Ley, la Secretaría deberá extender una Constancia que habilite a las empresas a acceder a dichos beneficios, sin menoscabo del procedimiento de suspensión de contratos de trabajo contenido en el Código de Trabajo. Quedando entendido que en ningún caso la emisión de la constancia representa una autorización por parte de la Secretaría de Trabajo para

la suspensión de contratos de trabajo y que la extensión de dicha constancia queda a discreción de dicha Secretaría de Estado.

En virtud de lo anterior, una vez finalizada la vigencia de la Emergencia Sanitaria Nacional, en cumplimiento con el artículo 100 del Código de Trabajo, se debe presentar en tiempo y forma, el escrito de Solicitud de Autorización para la Suspensión de Contratos de Trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 61 de la Ley de Procedimiento Administrativo junto con los requisitos ya establecidos por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, debiendo además, acreditar el pago de la aportación solidaria temporal otorgada a los trabajadores durante el periodo de la emergencia decretada por el Poder Ejecutivo.

Los días del periodo de la Emergencia Sanitaria Nacional, se consideran inhábiles para todos los efectos legales correspondientes.

El procedimiento para resolver la solicitud de autorización de suspensión de contratos de trabajo ante la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social se desarrollará de acuerdo con la normativa aplicable.

Es entendido que en el caso que la Solicitud de Autorización para la Suspensión de Contratos de Trabajo, sea declarada sin lugar, los trabajadores pueden ejercitar sus derechos emanados de la relación laboral por la responsabilidad que competa al patrono, debiendo pagar los salarios correspondientes a los trabajadores durante el tiempo de suspensión, así mismo reintegrar el monto total de las aportaciones otorgadas como contraparte por el Gobierno de la República y el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) para el financiamiento de la aportación solidaria temporal para la supervivencia de los trabajadores. El mal uso o la no aplicación de la aportación solidaria temporal conllevará responsabilidad penal, civil y administrativa por parte de los patronos

Asignación De Recursos: Para dar cumplimiento respecto de la aportación que corresponde al Sector Gubernamental para financiar la aportación solidaria temporal para los trabajadores objeto de una suspensión de contratos de trabajo, se autoriza a la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas, a efecto que realicen todas las gestiones que correspondan a fin de obtener los fondos necesarios.

Participación Del Rap Y Beneficio De Anticipo: El Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), participará como aportante conforme lo indica la presente Ley, y en consecuencia otorgará a sus afiliados, un anticipo de los valores que tuvieren a su favor en la Cuenta de Capitalización Individual derivadas del Régimen del Seguro de Previsión Social y del Régimen del Seguro de Cobertura Laboral, así como de cualquier otra cuenta individual que esté acreditada a nombre del afiliado y que estén siendo administrados por el RAP; tomando en consideración el saldo que cada afiliado tuviera en su cuenta individual. El anticipo establecido en el presente artículo será fraccionado en tres (3) pagos mensuales sucesivos de

igual valor, hasta un monto de Nueve Mil Lempiras (L. 9,000.00) a desembolsar en tres (3) meses. Dicho anticipo deberá otorgarse siempre y cuando la empresa afectada por la emergencia acredite ante el RAP de forma fehaciente que la misma ha sido afectada en el desarrollo o giro normal de sus operaciones y/o actividad económica, y acredite además, el cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 de la presente Ley.

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social deberá extender una constancia que acredite la solicitud de la empresa de acogerse a las disposiciones de la presente Ley, misma que podrá remitirse de forma electrónica al patrono. Una vez extendida dicha constancia, el patrono deberá presentarla ante el RAP, acompañando la lista con el detalle del nombre completo y número de identidad de sus trabajadores objeto de la suspensión de contratos de trabajo. Para tales efectos el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) establecerá el procedimiento para otorgar el beneficio establecido en el presente Artículo.

En cualquier caso, que la relación laboral termine, la aportación solidaria temporal otorgada a los trabajadores en el amparo de la presente Ley, no constituye, de ninguna forma un derecho laboral de cualquier índole.

En el caso que la participación sea únicamente entre el Estado y la empresa, el procedimiento para otorgar el beneficio será establecido por el Poder Ejecutivo.

Diálogo Social: Sin perjuicio de lo establecido en la presente Ley y en el marco del Diálogo Social, los trabajadores y patronos pueden convenir mediante acuerdo, acciones que conlleven mayores beneficios. Es entendido que dichos acuerdos, deben ser notificados inmediatamente a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de los medios electrónicos creados para tal fin, en cumplimiento con lo establecido en el artículo 379 del Código de Trabajo.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

Las principales medidas adoptadas en el marco de la Emergencia Nacional son las siguientes:

Garantía De Acceso A La Seguridad Social: En el marco de esta Ley, los trabajadores mantendrán el beneficio de acceso a la salud a través del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) aun y cuando estén en suspenso las aportaciones por motivo de la suspensión de labores o el período de la Emergencia Nacional.

Autorizaciones Para El Rap: Se autoriza al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), diseñar mecanismos para la implementación de los beneficios a los trabajadores derivados de la presente Ley, así como otorgar medidas de alivio económico temporal para generar liquidez en las empresas e ingresos a los trabajadores afiliados a dicho Régimen, que han sido afectados por el Estado de Emergencia Sanitaria decretado en el país, como consecuencia de la Pandemia generada por el Coronavirus (COVID-19). Tales medidas de Alivio están orientadas a:

- La suspensión temporal de la captación de las cotizaciones y aportaciones obrero-patronales y,
- Participar como aportante conforme lo establecido en la presente Ley.

Suspensión Temporal De Disposiciones Legales Vigentes: Dejar en suspenso de forma temporal, la aplicación de los artículos 13 numeral 2, 30, 53, 59-A de la Ley Marco del Sistema de Protección Social en cuanto a las disposiciones relacionadas al financiamiento mediante cotizaciones y aportaciones obrero-patronales obligatorias derivadas del Régimen del Seguro de Previsión Social (Pilar Complementario de Cuentas Individuales) y del Régimen del Seguro de Cobertura Laboral; por un período de tres (3) meses, contados a partir del mes de marzo del año 2020 en virtud de la Emergencia Nacional Sanitaria y Toque de Queda absoluto decretado como consecuencia de la amenaza y propagación de la Pandemia COVID-19 (Coronavirus).

Cese temporal de cobro de cotizaciones y aportaciones obrero-patronales: Se autoriza al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), a cesar por un período de hasta tres (3) meses a partir del mes de marzo del 2020, la captación de las cotizaciones y aportaciones obrero-patronales obligatorias correspondientes a las cuentas de capitalización individual derivadas del Régimen del Seguro de Previsión Social y Régimen del Seguro de Cobertura Laboral, conforme a la atribución otorgada por la Ley Marco del Sistema de Protección Social. Lo anterior, como medida paliativa a la reducción de los ingresos de los trabajadores y empresas privadas afiliados al RAP, producto de las medidas de emergencia aplicadas en el país. El período antes señalado podrá extenderse siempre que exista un decreto emitido por el Estado y conforme a la gradualidad que establezca el RAP.

Suspensión De Intereses, Multas Y Recargos: Las medidas temporales descritas en los artículos 9 y 10 de la presente Ley, no producirán como consecuencia la generación de intereses, multas y recargos de ningún tipo para las empresas privadas en su condición de patronos y los trabajadores del país que cumplen con las disposiciones contenidas en la presente Ley y tampoco representará un incumplimiento de las nuevas atribuciones y facultades otorgadas al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) en la Ley Marco del Sistema de Protección Social.

De la extensión de plazos y alivio en cuanto a obligaciones tributarias

Se concede prórroga a los Obligados Tributarios categorizados como pequeños y medianos contribuyentes para la presentación y pago de la Declaración Jurada del Impuesto Sobre la Renta, Aportación Solidaria y Activo Neto; así como de la presentación y pago de las declaraciones de la Contribución del Sector Social de la Economía; Impuesto Específico de Renta Único Sobre Arriendo o Alquiler de Viviendas o Edificios de Apartamentos; Contribución Especial Sobre los Excedentes de Operación que obtengan las Universidades Privadas, Escuelas e Institutos de Enseñanza Preescolar, Primaria y Media; y, a la Contribución Social del Sector Cooperativo; todas correspondientes al período fiscal 2019, de las cuales, tanto su obligación formal como material, deberán cumplirse a más tardar el treinta (30) de junio de 2020.

Se exceptúa de la prórroga al Impuesto Específico de Renta Único Sobre Arriendo o Alquiler de Viviendas o Edificios de Apartamentos establecida en el párrafo anterior, los ingresos de alquileres derivados de propiedad horizontal, por lo que, estas deberán cumplirse a más tardar el treinta (30) de abril del año 2020.

Los Obligados Tributarios categorizados como pequeños y medianos contribuyentes, podrán gozar de un descuento del 8.5% en el Impuesto Sobre la Renta a pagar del período fiscal 2019, si realizan la presentación de la declaración y el pago de este a más tardar el treinta (30) de abril de 2020.

Las cuotas de los Pagos a Cuenta del Impuesto Sobre la Renta correspondientes al período fiscal 2020, deben de calcularse sobre el setenta y cinco por ciento (75%) del monto del impuesto Sobre la Renta determinado en el período fiscal 2019, y las fechas de pago de las tres primeras cuotas se prorrogan de la siguiente forma:

- Primera cuota, hasta el treinta y uno (31) de agosto de 2020;
- Segunda cuota, hasta el treinta y uno (31) de octubre de 2020; y,
- Tercera cuota, hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2020.

Prorrogar el plazo para la presentación de la Declaración Jurada Informativa Anual de Precios de Transferencia del ejercicio fiscal 2019, la cual deberá ser presentada a más tardar el 31 de julio del año 2020.

Se prorrogan los plazos para la presentación de las declaraciones y el pago del Impuesto Sobre Ventas correspondientes a los meses afectos a la emergencia decretada por el COVID-19, a aquellos obligados tributarios categorizados como pequeños y medianos contribuyentes que no hayan tenido operaciones dentro del mismo plazo de la emergencia antes indicada, mismas que deberán ser presentadas a más tardar dentro de los diez días hábiles siguientes a la finalización del estado de emergencia.

INCENTIVO AL MANTENIMIENTO DE EMPLEOS

A los obligados tributarios que conserven a todos sus empleados dentro del plazo iniciado desde la declaración de estado de emergencia surgido por el COVID-19 hasta diciembre del año 2020, respetando el pago de salarios y derechos laborales, y que no hubieren realizado suspensión ni terminación de contratos de trabajo, les será reconocido una deducción especial adicional de su renta bruta equivalente a un 10% calculado sobre el pago de sueldos y salarios realizado en los meses que dure el estado de emergencia decretado, misma que podrá ser contabilizada como gasto deducible para efectos del Impuesto Sobre la Renta en el periodo fiscal 2020. Este beneficio se perderá en los casos en que el empleador de por terminado o suspenda contratos de trabajo.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

Mediante Decreto Ejecutivo PCM-005-2020 de fecha 10 de febrero de 2020, se declaró ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA, en todo el territorio nacional, con el propósito de continuar y fortalecer las acciones de vigilancia, prevención, control y garantizar la atención a las personas ante la ocurrencia de infección por coronavirus (COVID-19) impactos negativos en la salud de las personas, y salvar vidas.

- Se crea el Sistema Nacional de Gestión de Riesgos, el cual también será conocido con las siglas de "SINAGER", constituyendo el marco legal hondureño orientado a que el país cuente y desarrolle la capacidad de prevenir y disminuir los riesgos de potenciales desastres, además, de prepararnos, responder y recuperarnos de los daños reales provocados por los fenómenos naturales que nos impacten o por aquellos generados por las actividades humanas.
- De forma general, el Gobierno de Honduras está exhortando a todos sus ciudadanos a acatar las medidas de prevención:
  - Lavado permanente de manos con agua y jabón.
  - Evitar el contacto físico innecesario.
  - Uso de gel con base de alcohol.
  - No saludar de beso y mano.
  - No compartir bebidas ni alimentos ni artículos de uso personal.

- Si debe salir de su casa, usar mascarilla en todo momento, misma que se puede fabricar en casa.
- Ante la presencia de síntomas respiratorios, auto aislarse en casa y llamar al 911 pidiendo información.
- Quedarse en casa en cuarentena.
- Mantenerse informado a través de los canales oficiales: www.salud.hn www.covid19honduras.org http:// ficha.covid19honduras.org/

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

Según Acuerdo N CSJ 1-2020 de la Corte Suprema de Justicia, se suspenden labores en el Poder Judicial a nivel nacional, sin perjuicio de que magistrados, jueces, directores, coordinadores, jefes y cualquier otra autoridad puedan instruir a los servidores judiciales a su cargo que deban realizar trabajos necesarios desde sus casas, que legalmente puedan realizarse: esto, con el objeto de que permanezcan en sus respectivas viviendas, limitándose a circular en casos de necesidad o urgencia.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Los juzgados y tribunales que hubieren señalado audiencias deberán suspenderlas y reprogramar las mismas, en consonancia con lo dispuesto en el acuerdo y con base en la normativa constitucional, convencional y legal aplicable.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

Hasta la fecha la Dirección General de Inspección se encuentra inactiva, todo el cuerpo de inspectores esta en casa, dando seguimiento por medios electrónicos las instrucciones generales que emite la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

MÉXICO

Susana Casado García[1]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

Ley Federal del Trabajo

¿Está reglamentado?

Si

Modalidades de Teletrabajo reguladas

El Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo define al trabajo a domicilio como el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

A través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se emitió una Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19.

Como parte de las acciones de la Jornada Nacional de Sana Distancia emitido a través de un Comunicado Técnico de la Secretaría de Salud, el 20 de marzo se recomendó la suspensión temporal de actividades no esenciales.

---

[1] Licenciada en Derecho por la Universidad Femenina de México. Maestra en Administración Pública y Políticas Públicas por el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores en Monterrey y Doctoranda en Administración Pública por el Instituto Nacional de Administración Pública. Funcionaria en el Gobierno Federal de México

En ese sentido, se detuvieron aquellas actividades que no afectan los derechos de los usuarios, así como aquellas que necesitan la congregación o movilidad de las personas.

Como parte de estas medidas, se invitó a las empresas a adoptar medidas preventivas, de acuerdo con el tipo de actividades que desarrollan. Una de estas medidas consiste en la posibilidad de que los servicios que desarrollan los trabajadores, pudieran realizarlos fuera del centro de trabajo y se implementara el teletrabajo, de acuerdo con las posibilidades de cada actividad.

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

La Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19 se encuentra disponible para consulta en el sitio www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCIO_N.pdf

De manera general, define el teletrabajo como la manera de realizar el trabajo a distancia utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación. Señala que éste puede realizarse en el domicilio del trabajador, pero también puede existir una alternancia entre la casa y la oficina.

Propone ciertos principios para su desarrollo: la confianza; la soberanía del tiempo; el respeto a la vida personal; la voluntariedad y la reversibilidad.

Describe el proceso de implementación del teletrabajo, mismo que sugiere realizar a través del diálogo social entre trabajadores y empleadores.

Sugiere acciones para empleadores y trabajadores en los siguientes términos:

A los empleadores les plantea la realización de un diagnóstico que incluya la identificación de funciones, procesos y equipos, así como la identificación del personal viable para teletrabajo. Determinar las medidas de comunicación con los trabajadores como podrían ser correos electrónicos, reuniones ocasionales, video conferencias, conversaciones telefónicas o una combinación de todas ellas.

Asimismo, hacer un inventario sobre las capacidades y herramientas de trabajo, a fin de asegurarse que los trabajadores cuentan con las herramientas necesarias para desarrollar sus actividades desde casa, tanto software, como posibilidades de acceso y de reparación de fallas de manera pronta.

La implementación y definición de metas, así como la supervisión y horarios y finalmente, las evaluaciones resultan también elementos descritos por el documento, con el propósito de obtener los resultados deseados, para el logro de las metas planteadas.

Los trabajadores, por su parte, debieran primeramente buscar el apoyo familiar, para no ser interrumpidos durante sus labores. Así como la definición de funciones y el establecimiento de una línea de comunicación con su empleador.

Como parte de sus acciones, recomienda el establecimiento de espacios y hábitos de trabajo, la definición de metas y resultados, pero, sobre todo, la administración del tiempo, para respetar el tiempo de inicio, de comida y término de la jornada, igualando en la medida de lo posible, los horarios laborales.

La Guía incluye como anexo un listado de acciones, fechas y notas a seguir para asegurarse que tanto el trabajador, como el empleador se encuentran en posibilidad de iniciar una relación de teletrabajo.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

La Ley Federal del Trabajo, establece en el Artículo 42 Bis, que 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 dicha Ley.

Esta disposición a su vez refiere, que el empleador no requerirá autorización del Tribunal 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.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Para el caso del COVID-19, el 30 de marzo de 2020, el Consejo de Salubridad General emitió un Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19). Al tratarse de una "causa de fuerza mayor", no se aplicó la normativa antes señalada, por lo que no se dio la suspensión de contratos laborales.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

A la fecha, no se han adoptado medidas sobre la suspensión de contratos laborales, al no existir fundamento legal para separar trabajadores o modificar unilate-

ralmente las relaciones de trabajo. Con el propósito de proteger a los trabajadores en caso de que sufran alguna modificación de sus condiciones laborales, tienen a su disposición asesoría jurídica y defensoría legal gratuita por parte de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social encargado de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

A través del Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, emitido el 31 de marzo de 2020, se estableció como acción extraordinaria la suspensión inmediata de las actividades no esenciales, con el propósito de mitigar la dispersión y transmisión del virus COVID-19.

Dentro de estas medidas, se estableció el resguardo domiciliario corresponsable, de manera estricta a toda persona mayor de 60 años, estado de embarazo o puerperio inmediato, o con algún diagnóstico de hipertensión arterial, diabetes mellitus, enfermedad cardíaca o pulmonar crónicas, inmunosupresión (adquirida o provocada), insuficiencia renal o hepática, independientemente de si su actividad laboral se considera esencial.

Con ello, se garantiza la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad derivado de su estado de salud.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

No se adoptaron disposiciones específicas sobre este tema. Existe la posibilidad de que, por acuerdo del trabajador y el empleador, se adelanten las vacaciones, mientras tanto pasa el periodo de contagio del COVID-19, siempre que se respete lo establecido en el Artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, que refiere que las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de su año de servicios.

DESPIDOS / CESE LABORAL

No se adoptaron medidas puntuales. Si el empleador separa a los trabajadores de su trabajo, este último, está en condiciones de iniciar una acción por causa de despido injustificado, pudiendo acudir a las autoridades laborales a hacer efectivo su reclamo.

SUBSIDIOS POR COVID-19

Se desarrollan pláticas entre el Titular del Poder Ejecutivo y las principales Cámaras empresariales, para estar en posibilidad de generar un paquete de apoyos especiales.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

A la fecha de elaboración del presente documento, no se han adoptado medidas algunas sobre este apartado. Existen iniciativas del Poder Legislativo, especialmente del presidente de la Comisión de Hacienda del H. Senado de la República propuso medidas para que las empresas no pierdan liquidez y conserven a sus empleados. Como parte de estas propuestas, se sugiere una prórroga en la presentación de declaraciones de impuestos anuales, así como eximir parcialmente a los empleadores del pago de las cuotas obrero-patronales del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como la condonación de las multas que por cargo extemporáneo pudieran generarse en marzo y abril.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la Secretaría de Salud, emitieron una Guía de Acción para los Centros de Trabajo ante el COVID-19. Esta Guía busca garantizar la continuidad de las actividades esenciales, sin afectar los derechos laborales, ni el derecho humano a la salud, y propone distintas medidas para que los empleadores en conjunto con los trabajadores adopten medidas en los centros de trabajo que colaboren en la prevención del contagio del citado virus.

Integra principios rectores para la acción en los centros de trabajo, así como estrategias generales de control, así como un plan de atención y la clasificación del riesgo de los trabajadores por ocupación o condición de vulnerabilidad.

Propone el desarrollo de estrategias de control para contener la diseminación en los centros de trabajo, así como la promoción de la salud, que incluye el distanciamiento social, mantener un filtro de ingreso, el resguardo y el aislamiento.

A manera de sugerencia, incorpora un plan con distintas acciones que incluyen la capacitación de los trabajadores, la aplicación de medidas temporales como el establecimiento de horarios escalonados y mecanismos de vigilancia.

Integra un identificador de niveles de riesgo de contagio, que toma en consideración la actividad del trabajador, elementos como su cercanía con personas infectadas, y proporciona elementos para la identificación de las personas trabajadoras vulnerables por razones distintas a los riesgos ocupacionales.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

La Guía se mantiene en constante actualización, conforme a las disposiciones derivadas de la emergencia sanitaria.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

No.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que es el órgano encargado de dirimir las controversias entre trabajadores y empleadores, tanto de manera individual como colectiva, emitió en su Boletín Laboral, las medidas para la atención de los procedimientos, que se prevé sean aplicadas durante la emergencia sanitaria a partir del 23 de marzo y hasta el 19 de abril.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Dentro de las medidas que se dieron a conocer, se encuentran las siguientes:

- La suspensión de audiencias y diligencias programadas en el período citado, en todas las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría Auxiliar de Asuntos Colectivos, con excepción del procedimiento de huelga.
- En este mismo período, se ordenó la suspensión de los términos legales en los procedimientos ordinarios y especiales de carácter individual, con excepción del procedimiento de huelga.

- Las áreas de Oficialía de Partes de Asuntos Individuales, de Asuntos Colectivos y la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, permanecen abiertos de lunes a viernes, en un horario de 8:30 a 14:00 horas.

De lo anterior, se advierte que la suspensión de las medidas, tienen como propósito la protección de las relaciones colectivas de los trabajadores, así como mantener activos durante la emergencia sanitaria, los servicios de conciliación y mediación para la terminación por acuerdo de las relaciones laborales.

Cabe señalar, que estas medidas están sujetas a modificación, ampliación o conclusión, conforme a las necesidades que se presenten.

CONTRATOS DE EXTRANJEROS

De acuerdo con el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos por dicho ordenamiento, y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en ciertos casos y condiciones establecidos por la misma.

En este sentido, los trabajadores extranjeros que se encuentren laborando en México, cuentan con las mismas garantías que los trabajadores nacionales, señalando que existen ciertas excepciones que no mantienen relación con el tema derivado de la contingencia sanitaria que nos ocupa.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

No se identificaron acciones especiales en materia de inspección del trabajo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desde 2019 realiza un proceso de reformas en materia de inspección laboral, con el objetivo de implementar un mecanismo preventivo de autodeterminación de cumplimiento para los empresarios que cumplan con la normatividad laboral. En ese sentido, dichas empresas que demuestren de manera voluntaria que cumplen con esas disposiciones, no serán inspeccionados durante un año.

Ante la transición hacia los esquemas de auto cumplimiento, las inspecciones laborales se han enfocado mayormente en la subcontratación ilegal, así como el subregistro salarial, con el propósito de estimular la formalización.

NICARAGUA

Nelson Enrique Pérez Fonseca[1]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

No hay regulación legislativa y no se ha previsto ninguna regulación de emergencia sobre el particular. Está entonces sujeto a las reglas generales sobre el lugar de trabajo existentes en el país.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

La Ley Nº . 185, "Código del Trabajo" con sus reformas incorporadas, aprobado en el año 1995 (particularmente los art. 35 al 38 C.T.)

El Acuerdo Ministerial dictado por el Ministerio de Trabajo Nº . JCHG-19-12-08 de fecha 10 de diciembre del año 2008, "Relativo al procedimiento administrativo laboral oral"

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19

La solicitud, ya sea que se formule en forma oral o por escrito, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Designación de la autoridad que conocerá del trámite;
- identificación de la parte que interpone la solicitud y de quien lo representa;
- identificación de la persona en contra de quien se dirige la solicitud y la dirección del domicilio donde deberá ser notificada;
- hechos en que se funda la solicitud y su justificación legal;

---

[1] Abogado y Notario Público. Subgerente de Relaciones Laborales de Claro Nicaragua

- los medios concretos de pruebas que se utilizarán en el caso; lugar para oír notificaciones en la ciudad en la que resida la autoridad administrativa competente.

Cuando se trate de solicitudes de suspensión colectiva de contratos de trabajo, a los requisitos anteriores se deberá agregar:

- identificación de las personas trabajadoras cuyos contratos se solicita suspender;
- cargo que desempeñan en el centro de trabajo y el salario;
- tiempo por el cual se solicita la suspensión
- sea deberá acompañar a la solicitud, el acta de la Comisión Bipartita.

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

La legislación laboral nicaragüense no establece un plazo mínimo o máximo de cuanto puede durar la suspensión individual o colectiva de los contratos de trabajo, en tal sentido, la autoridad laboral administrativa que recae sobre el Ministerio de Trabajo por práctica ha establecido que la misma nunca podrá ser superior a los 60 días calendarios, una vez expirado dicho plazo, se puede solicitar ampliar el tiempo de la suspensión.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Durante el tiempo que se suspende la ejecución de los contratos de trabajo, la persona trabajadora únicamente recibe el pago de seis días de salario y no acumula durante este tiempo la prestación social de vacaciones, no así, décimo tercer mes e indemnización por antigüedad que se continúan acumulado durante el tiempo de suspensión. Finalizado el período de suspensión colectiva de los contratos de trabajo, el empleador podrá solicitar nuevamente que se autorice la misma por un período máximo de 60 días.

REDUCCIÓN DE JORNADA

No hay regulación especial, pero a nivel del sector privado, muchos establecimientos han decidido de forma unilateral o por mutuo acuerdo con las personas trabajadoras reducir la jornada de trabajo parcialmente, en virtud que el consumo y/o compra de bienes servicios se he visto reducida, en el caso del sector público labora con su horario normal.

En tal sentido, la Ley Nº . 185, "Código del Trabajo" con sus reformas incorporadas dispone en su art. 56 como medida de protección del salario lo siguiente: "Los trabajadores que, por disposición legal, acuerdo con los empleadores o disposición unilateral de estos últimos laboren menos de las jornadas ordinarias establecidas en el presente Código, recibirán íntegro el salario correspondiente a la semana completa. En los casos de reducción de la jornada semanal, una vez superadas las causas que le dieron origen, el empleador podrá restablecer la duración legal de la misma, previo aviso a los trabajadores con tres días de anticipación".

Cabe señalar, que la legislación laboral nicaragüense no establece regulación en materia de jornada de trabajo a tiempo parcial, sin embargo, se aplica lo dispuesto en el Título Preliminar del "Código del Trabajo" principio fundamental XIII.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

Sin perjuicio de no haberse regulado, a nivel del sector privado, muchos establecimientos han dispuesto orientar el descanso de vacaciones de las personas trabajadoras de forma anticipada, señalo esto, porque la Ley Nº . 185, "Código del Trabajo" con sus reformas incorporadas en su art. 76, estipula el descanso de esta prestación a razón de quince días por cada seis meses de trabajo a fin de cumplir con una función restauradora.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

Al igual que los puntos anteriores, ha sido el sector privado, quien de forma unilateral ha procedido a dotar a las personas trabajadoras de sus establecimientos de medios de protección tales como: tapa bocas, guantes, alcohol en gel, entre otros insumos, así mismo, ha orientado restricciones en cuanto a la celebración de reuniones o juntas, la cancelación de eventos para las personas trabajadoras y restricciones de ingreso a sus establecimientos de personal que labore para ellos.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

Si, se continúan ejecutando con normalidad y sin ninguna novedad normativa.

PANAMÁ

Rorix Javier Núñez[1], María Eugenia Vergara Barrios de Vásquez[2] y Felipe Waisome[3]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

La Ley No. 126 de 18 de febrero de 2020, "Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo. El Teletrabajo en Panamá, comprende la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las laborales".

Principales requisitos

El acuerdo laboral para la eficacia del Teletrabajo se establecerá al inicio de la relación laboral o mediante adenda al contrato existente, precisando que el trabajador prestará sus servicios a través de esta modalidad y donde deberá constar la duración de la modalidad, el lugar donde se desarrollará, así como otros derechos y obligaciones.

Modalidades de Teletrabajo reguladas

Expresamente la ley señala:

La prestación de servicio laboral, fuera de su lugar de trabajo, sea en el sector privado como en el sector público.

---

1 Abogado. Especialista en Comercio Exterior y Normas Internacionales del Trabajo.

2 Abogada. Socia Fundadora de VADLAW Abogados. Especialista en Derecho del Trabajo

3 Profesor Titular de Derecho del Trabajo en Universidad de Panamá con Estudios de Especialización y Maestría en Derecho Social en la UNAM

Por tanto, no se distinguen otras modalidades del teletrabajo como acontece en otras legislaciones de manera expresa, como el teletrabajo por uso de medios tecnológicos (dentro o fuera del lugar de trabajo) o teletrabajo de autónomos o independientes.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Decreto Ejecutivo No. 78 de 16 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, "Que establece medidas de carácter laboral para evitar contagio del COVID-19 en las empresas del país".

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

La norma incorporada prevé las siguientes medidas:

- Se promueve el teletrabajo instando a los empleadores a informar sobre esta opción u otras (como las vacaciones).
- Se establece el teletrabajo como una medida de acatamiento obligatorio, en aquellos casos donde la actividad laboral lo permita y así lo indique el empleador.
- Se introduce una modalidad temporal, denominada trabajo a disponibilidad: donde el trabajador, dentro de la jornada regular, sin estar en su lugar de trabajo, se encuentra a disposición del empleador, y por tanto, con derecho a remuneración. Las decisiones del Empleador de aplicar el teletrabajo o instruir el trabajo a disponibilidad, constarán por escrito entregadas al trabajador y remitida al Ministerio de Trabajo vía digital.
- Se reconoce el derecho sancionatorio del empleador, en caso de que el trabajador incumpla las obligaciones descritas en el Decreto Ejecutivo 78, donde se incorporan modalidades por el COVID-19 como teletrabajo, trabajo a disponibilidad, movilidad laboral o vacaciones.
- Se genera la obligación de crear un Comité Especial de Salud e Higiene para la prevención y Atención del COVID-19, que tendrá como funciones y conformación de acuerdo al protocolo establecido en la Resolución DM-137-2020 de 18 de marzo de 2020 del Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral. De no cumplirse podrá haber multas.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

La suspensión de los efectos del contrato de trabajo, está regulada en el Capítulo II, Título V del Libro I del Código de Trabajo de Panamá. Las causales de suspensión se encuentran consignadas taxativamente en el artículo 199 lex cit.

Los efectos de la suspensión sobre los contratos se encuentran regulados en los artículos 198 y 208 del Código de Trabajo.

Es importante destacar, que el artículo 201 del Código Laboral señala que si el contrato se suspende por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador tendrá la obligación de comprobar el hecho de que la constituye ante la Dirección General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la fecha de suspensión.

La Dirección General de Trabajo, se pronunciará dentro de los tres días siguientes sobre la existencia o inexistencia de la causal alegada por el empleador.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Ante la pandemia declarada por el virus COVID-19, se dictan las siguientes normas relevantes con impacto laboral:

La Resolución de Consejo de Gabinete No. 11 de 13 de marzo de 2020, "Que declara el Estado de Emergencia Nacional y dicta otras disposiciones" y Decreto Ejecutivo No. 500 de 19 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud, "Que aprueba medidas sanitarias adicionales para reducir, mitigar y controlar la propagación de la pandemia por la enfermedad Coronavirus COVID-19 en el país".

- Estipula el cierre temporal de establecimientos comerciales y empresas de persona natural o jurídica en todo el territorio nacional, con excepción de algunas actividades que identifica expresamente.
- Vigencia: La medida de cierre temporal, empezó a regir a las 11:59 p.m. del 20 de marzo, con una vigencia de 30 días calendarios (artículo 4).
- Sanción por contravención: el no cumplir con estas medidas, podrá ser objeto de la aplicación de sanciones que en materia sanitaria prevé la Ley 40 de 2006; de índole administrativo señaladas en la Ley 38 de 2000, sin perjuicio de otras sanciones penales y/o civiles (artículo 11).

El Decreto Ejecutivo No. 506 de 24 de marzo de 2020, del Ministerio de Salud "Que ordena la suspensión temporal de la actividad de la industria de la construcción".

- La suspensión aplica a todos los proyectos actualmente en desarrollo en todo el territorio nacional, con excepción de aquellos que, de manera expresa, disponga la autoridad sanitaria.
- La suspensión tendrá una vigencia de 30 días calendario.

El Decreto Ejecutivo No. 81 de 20 de marzo de 2020, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, "Que reglamenta el numeral 8 del artículo 199 del Código de Trabajo".

El Decreto Ejecutivo No. 86 de 2 de abril de 2020, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, "Que reglamenta el numeral 8 del artículo 199 del Código de Trabajo".

Suspensión temporal de contratos por caso fortuito o fuerza mayor:

Producto de las medidas temporales de cierre de establecimientos comerciales y empresas, decretadas por el Ministerio de Salud, correspondió al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral adoptar una normativa también temporal, reglamentando el numeral 8 del artículo 199 del Código de Trabajo, respecto a la suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo, es decir, delimitadamente para la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

Así se puntualiza que se podrá considerar caso fortuito o fuerza mayor, la existencia de la pandemia del COVID-19 y la consecuente declaración de Estado de Emergencia Nacional.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19 Efectos de la Suspensión de los contratos

Implica que, durante el término en que los contratos sean suspendidos, los trabajadores no están obligados a prestar el servicio y los empleadores no están obligados a pagar el salario. La suspensión de los efectos de los contratos no implica la terminación de las relaciones de trabajo, ni exime de otras obligaciones de ambas partes surgidas con anterioridad en el contrato de trabajo ni afectará la antigüedad de los trabajadores.

Requisitos para su viabilidad

La normativa excepcional (Decreto 81 de 2020), determina como requerimientos para que se valide la suspensión de los contratos, los siguientes aspectos:

- Que se solicite expresamente al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, debiendo ser autorizada por la Dirección General de Trabajo o las Direcciones Regionales del Ministerio.

- Solicitud mediante memorial electrónico con los siguientes documentos:
- Nota o memoria en que se justifique la suspensión, firmada por representante legal o apoderado, solicitándola, hasta por un mes, prorrogable;
- Copia simple del aviso de operación del empleador;
- Copia simple de la ultima planilla pre elaborada de la Caja de Seguro Social, anterior al cierre de la empresa;
- Prueba idónea de la afectación económica;
- Lista de los trabajadores cuyos contratos se solicita suspender, especificando nombre, cédula, número social, dirección residencial, ocupación, sexo, edad, número de teléfono y correo electrónico.

  Presentada esta solicitud de suspensión de contratos, el Ministerio del Trabajo (MITRADEL) deberá notificarla al sindicato o representación de trabajadores de la empresa, sin que dicha notificación suspenda el termino de 3 días que cuenta la autoridad para pronunciarse sobre lo peticionado.

Decisión del Ministerio de Trabajo

El Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), a través de la Dirección General de Trabajo o Regionales, emitirá una resolución dentro del término de tres (3) días hábiles siguientes, autorizando o rechazando la solicitud. SI no se pronuncia en este término, se entenderá aprobada la solicitud para todos los efectos legales. La notificación de esta decisión podrá realizarse mediante procesos electrónicos.

Retorno a puestos de trabajo

Al terminar la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional, los trabajadores retornarán a sus puestos de trabajo, en las mismas condiciones establecidas en el contrato de trabajo vigente al momento de la suspensión.

Presentación de Denuncias y Quejas de Trabajadores por medio digital

A partir del 3 de abril del año en curso, en virtud del Decreto Ejecutivo No. 86 de 2 de abril, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) habilitó, de manera temporal, sus plataformas digitales, para recibir y atenderé denuncias o quejas de trabajadores frente a posibles violaciones de sus derechos laborales.

El trabajador deberá brindar sus datos personales y detallar los de su empleador (de ser posible correo electrónico), para que el MITRADEL pueda a su vez

contactarle "a fin de que se establezcan los mecanismos necesarios para que no se vulneren los derechos de los trabajadores". Lo anterior no implica que se activan los términos o procesos en materia laboral, suspendidos temporalmente por otras disposiciones, más adelante detalladas.

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

De acuerdo con el artículo 4 del Decreto 81 de 20 de marzo de 2020, en concordancia con el procedimiento previsto en el artículo 203 del Código de Trabajo, la suspensión de los contratos podrá solicitarse por un mínimo de una semana y hasta por un máximo de un mes, prorrogable hasta cuatro (4) meses.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Es importante señalar que para el caso de la solicitud de suspensión de los contratos, se podrá incluir o aducir como prueba idónea, el Decreto Ejecutivo No. 500 de 19 de marzo de 2020 que decreta el cierre temporal de locales comerciales, salvo excepciones expresas

El procedimiento de formalizar la suspensión de los contratos se realizará de forma digital, enviando los documentos solicitados, en formato PDF y Excel a la dirección de correo electrónico solicitudes@mitradel.gob.pa, habilitada desde el viernes 20 de marzo.

Las empresas que cierren en forma distinta a lo dispuesto en el Decreto en mención, o sin contar con la debida autorización por parte del Ministerio, deberán cubrir en su totalidad el salario de los trabajadores, hasta que dicha suspensión sea autorizada por la autoridad competente. Y transcurrido un mes de la notificación de la autorización para la suspensión, entonces podrá peticionar los beneficios económicos dictados por el Gobierno Nacional.

REDUCCIÓN DE JORNADA

El Decreto. Ejecutivo No. 71 de 13 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y el Decreto Ejecutivo No. 85 de 2 de abril de 20202 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, buscan reglamentar de manera temporal el artículo 159 del Código de Trabajo, que establece los parámetros legales para que se justifique la modificación o reducción de los horarios o la semana de trabajo, por razones de crisis económica, caso fortuito o fuerza mayor.

Esta regla temporal prevé lo siguiente:

- Aprobar un Texto Modelo de Acuerdo de Modificación Temporal de la Jornada de Trabajo, donde expresamente se señala que las partes acuerdan los métodos para la recuperación gradual de la jornada.
- El acuerdo consensuado deberá ser registrado, enviándolo por medios electrónicos al Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral, acompañada del aviso de operación y copia simple de la última planilla pre-elaborada presentada ante la Caja de Seguro Social.
- La regla temporal rige hasta que culmine la existencia del Estado de Emergencia Nacional.

MOVILIDAD LABORAL

El Decreto Ejecutivo No. 78 de 16 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, "Que establece medidas de carácter laboral para evitar contagio del COVID-19 en las empresas del país", especialmente en el artículo 8, prevé la siguiente medida:

- Se promueve la movilidad laboral, para ser aplicado por los empleadores como medida de prevención del COVID-19, sobretodo, para los trabajadores que atiendan al público.
- Las decisiones del Empleador de instruir la movilidad laboral, constarán por escrito entregadas al trabajador y remitida al Ministerio de Trabajo vía digital.
- Se reconoce el derecho sancionatorio del empleador, en caso de que el trabajador incumpla las obligaciones descritas en el Decreto Ejecutivo 78, donde se incorporan modalidades por el COVID-19 como teletrabajo, trabajo a disponibilidad, movilidad laboral o vacaciones.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

El Decreto Ejecutivo No. 78 de 16 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, "Que establece medidas de carácter laboral para evitar contagio del COVID-19 en las empresas del país", especialmente en sus artículos 2, 9, 10 y 12, prevé las siguientes medidas:

- Vacaciones: La posibilidad (obligatoriedad) que los trabajadores con sesenta años o más, al igual que aquellos que padezcan enfermedades crónicas y mujeres embarazadas se acojan a vacaciones vencidas o adelantadas, por un mínimo de 15 días.

- Permisos de trabajo: Se les informará a los trabajadores sobre la posibilidad (obligatoriedad) de utilizar los permisos de trabajo a que tiene derecho, con el objetivo de prevenir o atender a los afectados por el COVID-19.
- Las decisiones del Empleador de otorgar permisos, vacaciones, constarán por escrito entregadas al trabajador y remitida al Ministerio de Trabajo vía digital.
- Se reconoce el derecho sancionatorio del empleador, en caso de que el trabajador incumpla las obligaciones descritas en el Decreto Ejecutivo 78, donde se incorporan modalidades por el COVID-19 como teletrabajo, trabajo a disponibilidad, movilidad laboral o vacaciones o permisos de trabajo.

DESPIDOS / CESE LABORAL

Al emitirse Decreto Ejecutivo No. 81 de 20 de marzo de 2020, "Que reglamenta el numeral 8 del artículo 199 del Código de Trabajo, se incorpora una protección o garantía laboral importante, señalando que se considerará despido verbal injustificado, el impedimento, por parte del empleador, del retorno del trabajador a su puesto de trabajo al día siguiente de culminar el Estado de Emergencia Nacional" (Artículo 10).

SUBSIDIOS POR COVID-19

Los trabajadores cuyos contratos de trabajo se suspendan, serán incluidos en las listas de beneficiarios de los programas que establezca el Ejecutivo para mitigar la falta de ingresos regulares, mientras dure dicha suspensión (Art. 5 del Decreto Ejecutivo No. 81 de 20 de marzo de 2020.

Hasta la fecha de este documento, el programa denominad "Plan Panamá Solidario". para mitigar la falta de ingresos regulares, está en marcha con una primera etapa, con la entrega de bolsas de comida y vales de baja denominación por USD20.00 hacia las áreas más vulnerables del país y con esta primera etapa se destinará la suma de USD50 millones. Posteriormente será anunciada las siguientes dos etapas de entrega de ayuda económica al resto de la población.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

La Resolución No. 31 de 18 de marzo de 2020 del Ministerio de Comercio e Industrias: insta a las empresas financieras, reguladas por la Dirección General de Empresas Financieras a:

- Implementar medidas especiales y temporales para el cobro de obligaciones que surjan de contratos de préstamos, brindándole al deudor herramientas que faciliten el pago de sus obligaciones.
- Conceder un periodo de gracia a los usuarios o consumidores financieros, para que no se reporte y refleje en su historial de crédito la morosidad de su obligación.

La Resolución No. 383-2020 de 3 de abril de 2020 de la Caja de Seguro Social:

- Suspende la generación de multas, intereses y recargos por la presentación y /o pago tardío de la planilla mensual de trabajadores de declaración de trabajadores y salarios de los meses cuota de febrero, marzo, abril y mayo 2020 de parte de personas naturales y jurídicas.
- Incentivar tanto a personas naturales y jurídicas sujetas al régimen obligatorio y al voluntario de l Caja de Seguro Social a continuar cumpliendo a fin de garantizar la liquidez de esta Institución.

Se observa la flexibilidad en el pago de las obligaciones de estos regímenes obligatorios, frente a la fuerza mayor que ha sometido a todo el comercio.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

El Decreto Ejecutivo No. 78 de 16 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, "Que establece medidas de carácter laboral para evitar contagio del COVID-19 en las empresas del país", especialmente en artículos 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 y 12. La Resolución No. DM-137 de 16 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Las normas incorporadas prevén las siguientes medidas:

- Deber de reporte de procedencia (ante las Autoridades Sanitarias) de los trabajadores que ingresen al país a partir del estado de Emergencia.

- Deber de cuarentena para los trabajadores por instrucciones de las Autoridades Sanitarias (en caso de procedencia de un país con riesgo de COVID-19), teniendo la obligación de permanecer en su domicilio por 14 días y permitir visitas del personal sanitario.
- Trabajadores diagnosticados con COVID-19 y su Incapacidad: se les certificará su condición para que puedan ser entregadas a la Caja de Seguro Social para el trámite de su incapacidad laboral. A
- Comité Especial de Salud e Higiene para la Prevención y Atención del COVID-19: se dispone la obligación para que cada empresa del país, cuente con este comité conformado por representantes de empleadores y trabajadores. Este comité tendrá la potestad de recomendar al empleador la implementación de las opciones de teletrabajo, vacaciones, movilidad, entre otros.
- Obligatoriedad en la aplicación de protocolos de seguridad e higiene en las empresas para la prevención y atención ante el COVID-19. También aplicar las medidas contenidas en Circular de 27 de febrero emitida por el Ministerio de Trabajo.
- Apoyo de Autoridades Sanitarias: al empleador, ante renuencia del trabajador de asumir sus obligaciones sanitarias.
- Se reconoce el derecho sancionatorio del empleador, en caso de que el trabajador incumpla las obligaciones sanitarias descritas en el Decreto Ejecutivo 78.
- Adopción del Protocolo para Preservar la Higiene y la Salud en el ámbito labora para la prevención ante el COVID-19. Este protocolo fue elabora en conjunto entre Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, representantes del sector trabajador y del sector empleador. Es de obligatorio cumplimiento en las Empresas (Resolución DM-137 de 2020).

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

No están en curso las actuaciones o procesos en materia laboral.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

En el ámbito Judicial:

- Acuerdo Número 146 (de 13 de marzo de 2020) de la Corte Suprema de Justicia, "Por medio del cual se decreta la suspensión de los términos judiciales a nivel nacional".

En el ámbito Administrativo:

- Resolución No. DM-134 de 13 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, "Por la cual se suspenden los términos judiciales en las Juntas de Conciliación y Decisión en todo el territorio nacional".
- Resolución No. DM-135 de 13 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, "Por la cual se suspenden los términos judiciales y audiencias, en la Dirección General de Trabajo y las Direcciones Regionales en todo el territorio nacional".
- Resolución No. DM-147 de 30 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- Resolución No. DM-148 de 30 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Las medidas de suspensión de los términos judiciales trae como consecuencia:

- En los Tribunales Laborales: Que los procesos laborales en curso ante las instancias jurisdiccionales, se suspendan (se reprogramen audiencias) y no sean resueltos mientras dure la medida prevista, que como indica el Acuerdo Número 146 de la Corte Suprema, está vigente desde el 16 de marzo, hasta dos semanas siguientes, prorrogables.
- En las Juntas de Conciliación y Decisión: Suspensión de los procesos laborales que se surten ante las Juntas de Conciliación y Decisión, desde el 16 al 30 de marzo, inicialmente, lo que ha sido prorrogado, hasta el 30 de abril y que puede ser objeto de una nueva prórroga (Resolución No. DM-148 de 30 de marzo de 2020).
- En la Dirección General de Trabajo y Regionales: Suspensión de los procesos y actuaciones laborales que se surten ante la Dirección General de Trabajo y Regionales, desde el 16 al 30 de marzo, como medida inicial, que luego fue prorrogada hasta el 30 de abril y que puede ser objeto de una nueva prórroga (Resolución No. DM-17 de 30 de marzo de 2020).

- Cualquier actuación procesal que se promueva en este periodo, no será diligenciada en estas instancias laborales, sino hasta que cesen estas medidas.

CONTRATOS DE EXTRANJEROS

La Resolución No. DM-131 de 12 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la Resolución No. DM-136 de 16 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la Resolución No. DM-149 de 30 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, benefician a los trabajadores extranjeros debidamente autorizados para laboral en el país (permiso de trabajo) por lo siguiente:

- Se extiende la vigencia de permisos de trabajos que vencen a partir de 12 de marzo, hasta el 30 de abril, medida que puede ser prorrogada, según las recomendaciones que emitan las autoridades del Ministerio de Salud.
- Los trabajadores extranjeros notificados de la resolución de autorización de permiso, pero que no cuenten con carné, podrán portar copia simple de la resolución para laborar.

INSPECCIÓN LABORAL

Decreto Ejecutivo No. 86 de 2 de abril de 2020 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el cual contempla:

- Habilitas plataformas digitales del MITRADEL para recibir y atender denuncias o quejas de los trabajadores.
- Se establece expresamente que las denuncias que se presenten serán atendidas por los mecanismos de inspección y los procedimientos que se estimen convenientes.
- El trabajador que denuncie debe estar plenamente identificado con sus datos personales, nombre del empleador, la dirección, un teléfono, correo electrónico.
- El MITRADEL se comunicará con el empleador a fin de que se establezcan los mecanismos necesarios para que no se vulneren los derechos de los trabajadores
- Este procedimiento no activa términos ni procesos en materia laboral sin embargo el MITRADEL tendrá conocimiento del proceder de la empresa a través de informes y actas que se generen.

- Estas quejas o denuncias que se presenten al amparo de este Decreto, no impide que se puedan presentar acciones antes las instancias o tribunales correspondientes.

Adicional a este Decreto Ejecutivo, se ha observado en los medios de comunicación, las visitas de las autoridades de inspección de trabajo, para verificar el cumplimiento del Protocolo aprobado en la Resolución #DM-137-2020 de 18 de marzo de 2020 emitida por el MITRADEL que guarda relación con las medidas de prevención ante el COVID-19.

PARAGUAY

Alejandro Arrúa León[1], Laura Díaz Grütter[2] y Mónica Moralez[3]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

El Paraguay hasta la fecha no tiene leyes que regulen el teletrabajo.

¿Está reglamentado?

Sí, mediante la Resolución MTESS Nº 471/20 de fecha 16 de marzo de 2020, encomienda a los comercios, industrias y otros entes con relación de dependencia a implementar temporalmente la utilización de los Contratos de Trabajo a Domicilio a todos los trabajadores que no requieren indispensablemente su presencia para el cumplimiento de su labor.

Modalidades de Teletrabajo reguladas

Total o parcial. Meramente nuestras leyes de emergencia contemplan la utilización del teletrabajo a distancia en relación de dependencia, no obstante, no regulan sobre los trabajos que no sean bajo este régimen, como el caso de los cuentapropistas (UBER, delivery, etc.).

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Sí, se ha promulgado la Ley Nº 6.524 de fecha 26 de marzo de 2020, "Que Declara Estado De Emergencia En Todo El Territorio De La República Del Para-

---

1 Abogado Especialista en Derecho Civil y Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social. Egresado de la Escuela Judicial de Paraguay.

2 Abogada y Notaria Pública. Máster en Planificación Estratégica Nacional y Máster en Mediación Familiar. Egresada de la Escuela Judicial de Paraguay

3 Abogada y Notaria Pública. Especialista en Derecho Tributario y Asesoramiento Integral de Empresas. Especialista en Derecho Corporativo y Laboral. Especialista en Derecho Penal. Egresada de la Escuela Judicial del Paraguay.

guay Ante La Pandemia Declarada Por La Organización Mundial De La Salud A Causa Del COVID-19 O Coronavirus Y Se Establecen Medidas Administrativas, Fiscales Y Financieras" que contempla la modalidad del teletrabajo, asimismo, la Secretaría de la Función Pública ha emitido la Resolución Nº 146/2020 de fecha 11 de marzo de 2020 "Por La Cual Se Aprueba El Protocolo De Aplicación De Medidas Preventivas Ante El Riesgo De Expansión De Coronavirus (COVID-19) En Los Organismos Y Entidades Del Estado" que también prevé la modalidad del teletrabajo.

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

La Ley Nº 6.524/2020, en su Art. 20 regula la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia en el sector privado y en el sector público, expresando: "durante la vigencia de esta Ley, siempre que la naturaleza de la relación laboral existente lo permita, se establece el régimen jurídico del teletrabajo, en relación de dependencia para el sector privado y en el sector público de conformidad a la reglamentación de cada Organismo o Entidad del Estado…" (sic).

La Resolución Nº 146/2020 de la Secretaría de la Función Pública, resolvió entre otros: Anexo I, Punto 4., inc. i. "Disponer la realización de trabajos a distancia conforme a la necesidad y funcionalidad de cada institución, evaluando las funciones que cumple el funcionario/a, garantizando la prestación de los servicios esenciales por parte del Organismo".

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

La suspensión de los contratos con sus causales está reglada por los artículos 68 al 77 de la Ley Nº 213/93 que sanciona "el Código del Trabajo".

Precisamente dentro del Art. 71 inciso f) se establece la siguiente causal de suspensión: "el caso fortuito, o la fuerza mayor cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas;".

El inciso ñ) de la misma Ley establece, además: "cualesquiera otras circunstancias previstas en el contrato de trabajo y reglamento interno o sobrevinientes que, a juicio de la autoridad del trabajo, hagan necesaria la suspensión o reducción de los trabajos".

La suspensión puede ser total o parcial, que solo afectan a algunos trabajadores.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional (es) en razón del COVID-19?

El Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) ha establecido las pautas y orientaciones de carácter técnico- legal que sirven de marco regulatorio para la tramitación de los pedidos de suspensión de contrato de trabajo mediante la Resolución MTESS Nº 500/20 de fecha 17 de marzo de 2020.

Posteriormente, el MTESS ha resuelto mediante la Resolución MTESS Nº 539/20 de fecha 30 de marzo de 2020, simplificar las documentaciones requeridas a las Micro, Pequeñas y Medianas empresas a fin de que puedan solicitar de forma más rápida y con menos trámites las suspensiones del contrato.

Así también se encuentra un proyecto de resolución para lanzar una plataforma virtual para tramites de suspensión de contratos de trabajo vía web

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19 Para las MIPYMES:

- Cualquiera sea la causa que motive el pedido de suspensión, el empleador deberá notificar por escrito o por cuquear medio fehaciente, a los trabajadores o sus representantes dentro del plazo no menor a cinco días corridos de la fecha de inicio de la suspensión, así como su culminación.
- Dentro del mismo periodo se deberá dar comunicación al Ministerio del Trabajo la fecha de inicio y culminación de la suspensión, así como las causas que motivan el pedido de justificación (riesgos de contagios, prohibición de circulación, o cierre del local a causa de Decretos, como fueron las discotecas, conciertos, o eventos públicos masivos) indicando también en la suspensión el plazo, si se da por la nómina total de colaboradores o de manera parcial, así como si será por el 100% del salario o por otro % determinado.

Para las grandes empresas además de los anteriores, deberán acompañar:

- Los balances contables de los 3 últimos años, el libro inventario del último año, las declaraciones juradas de IVA del último año y el plan de reactivación económica de la empresa.

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

El termino máximo se encuentra previsto en el Art. 77 de la Ley Nº 213/93 que establece un máximo de 90 días, bajo la advertencia de que en caso de que dure más el trabajador podrá exigir su derecho a ser indemnizado conforme al Art.

91, o el cobro a través de la indemnización en caso de la empresa se encuentre asegurada.

Previsión sobre las medidas adoptadas

En parte, las medidas adoptadas van acordes a las exigencias de la emergencia, ya que en el Paraguay existen empresas que subsisten exclusivamente de sus ventas y que no poseen ningún tipo de reserva legal para afrontar este tipo de situaciones. Conforme a ello el Ministerio del Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTESS) ha simplificado la forma de solicitud de la suspensión para las micro, pequeñas y medianas empresas, que además pueden acreditar dicha categoría con los balances de los últimos 3 años como así también con la certificación de MIPYMES expedida por el Ministerio de Industria y Comercio.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Mediante el Art. 68 de la Ley 213/93 "Código del Trabajo", permite la Suspensión Parcial de los contratos de trabajo. Dentro de esta normativa, permite la reducción de las jornadas laborales de los trabajadores de forma total o parcial.

En virtud de dicha disposición no ha resultado ninguna medida especial en razón del COVID-19

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Cabe destacar, que muchos empleadores, han resuelto disminuir sus jornadas al mínimo posible (una hora diaria), por lo que en algunos casos indirectamente se ha afectado el contrato, ya que en el Paraguay los contratos en su mayoría son pagados por jornadas o de forma mensual. Así también el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social permite acuerdos privados de reducción de jornada de trabajo / salario, a firmarse con el trabajador, pudiendo este ser homologado en el Ministerio e integrado a su contrato. Medida que podrá ser adoptada por tiempo parcial durante la pandemia.

MOVILIDAD LABORAL

Mediante el Decreto Nº 3456/20 de fecha 16 de marzo de 2020 se declaró Estado de Emergencia Sanitaria en todo el territorio nacional, disponiéndose el aislamiento preventivo general de la población en carácter de cuarentena sanitaria

a los efectos de mitigar la propagación del COVID-19 en el horario comprendido desde las 20:00 horas hasta las 04:00 horas, disponiendo la autoridad sanitaria del país que el plazo de esta se extendería hasta el 24 de marzo de 2020.

Posteriormente, por Decreto Nº 3.478 de fecha 20 de marzo de 2020 se amplía el Decreto Nº 3456/2020 disponiéndose la cuarentena total a partir del sábado 21 de marzo de 2020 (00:00 horas), hasta el sábado 28 de marzo de 2020. Durante la vigencia de la medida todos los habitantes deberán permanecer en su residencia habitual o en la residencia donde se encuentran, y solo podrán realizar desplazamientos mínimos e indispensables para aprovisionarse de alimentos, medicamentos y artículos de limpieza, exceptuándose a autoridades nacionales para el ejercicio de sus funciones impostergables, funcionarios y trabajadores del sector público y privado para la prestación de servicios imprescindibles servicios de salud públicos y privados, servicios de mantenimiento preventivo y de urgencia de equipos médicos y hospitalarios, Personal de Salud, Fuerzas Militares y Policiales, actividad migratoria, servicio meteorológico, bancos y control de tráfico aéreo.

Por un nuevo Decreto presidencial de fecha 28 de marzo de 2020 se amplío el plazo de la cuarentena general hasta el 12 de abril de 2020.

Precisión sobre las medidas adoptadas

Al existir prohibición de movilidad, la mayoría de los negocios no han podido trabajar ni ejecutar de forma normal sus trabajos, por lo que la mayoría opta por cerrar, debido a la imposibilidad de prestar sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o por no contar con los medios para vender sus productos por delivery, para aquellas empresas o industrias afectados por el Decreto de dispone la cuarentena general.

Para el caso de las personas afectadas a las actividades y servicios exceptuadas del Decreto mencionado, trabajadores de supermercados, farmacias, bancos, telecomunicaciones, prensa y otros, el MTESS ha emitido modelos de constancia laboral durante la cuarentena del COVID-19, que con la presentación de estos trabajadores pueden circular y no ser sujetos a imputación o multa por la violación de la cuarentena.

El gobierno autorizó además de manera experiencial que entre el 30 y 31 del mes de marzo las empresas puedan reactivarse, respetando las medidas, para gestionar pagos de salarios proveedores, etc., emitiendo un formado de autorización especial por tiempo limitado para la libre circulación. Consideramos que esta medida será reactivada probablemente todos los fines de mes pata evitar el corte de la cadena financiera.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

Mediante la Resolución del Ministerio del Trabajo Nº 499/20 de fecha 17 de marzo de 2020 se establecieron medidas excepcionales y transitorias en relación a concesión de vacaciones remuneradas a los trabajadores mientras dure la declaración de emergencia sanitaria dispuesta por el gobierno.

Esta fue una de las primeras medidas laborales adoptadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en la cual, mediante la misma, se dispensa de forma excepcional la falta de notificación con una antelación de 15 días de las vacaciones al trabajador, como así también flexibiliza la posibilidad de otorgar vacaciones anticipadas o que hasta la fecha no hayan sido causadas.

Se debe notar, que en este caso en concreto existe un conflicto de prelación de leyes, puesto que la Ley Nº 213/93 "Código del Trabajo" establece la obligatoriedad de que se notifique con una antelación de 15 días al trabajador, sin embargo, por una Resolución Ministerial modifica una Ley de jerarquía superior.

Todavía no ha existido denuncias o conflictos por esta situación, pero consideramos que es un tema laboral de cuidado y en especial, puesto que podría aparejar responsabilidad del Estado Paraguayo en caso surja algún conflicto.

En caso de otorgar vacaciones adelantadas existe un requisito que es la conformidad del trabajador, por escrito.

DESPIDOS / CESE LABORAL

El Paraguay no ha adoptado medidas especiales con relación a otros países en donde se ha PROHIBIDO EL DESPIDO que tenga como causa el COVID-19.

El Código del Trabajado en Paraguay habilita a los empleadores a desvincular a sus trabajadores sin necesidad de causas siempre y cuando se abonen todos los derechos laborales como ser: salario y aguinaldo proporcional, vacaciones, indemnización y pre aviso conforme su antigüedad y salario

Posiblemente no sea necesario legislar en este punto, puesto que no se pude coartar la libertad de contratar o despedir que poseen las empresas, salvo las estabilidades adquiridas o temporales como en el caso de las personas con 10 años de antigüedad, estabilidad sindical, embarazo, etc., en las que nuestro Código del Trabajo enuncia que los mismos no pueden ser despedidos injustificadamente sino mediando justa causa y que fuere decretado por un Juez Laboral competente.

SUBSIDIOS POR COVID-19

El Instituto de Previsión Social (IPS) ha aprobado por Resolución CA Nº 023-015/2020 el subsidio a los trabajadores con salarios no mayor a 2 Salarios Mínimos Legales, abonando el 50% del salario mientras dure la vigencia de la emergencia sanitaria (afecta a todos los asegurados del IPS). Mediante el Decreto Nº 3495 de fecha 30 de marzo de 2020 se crea el programa denominado Apoyo Para La Seguridad Alimentaria "Ñangareko" Y Se Autoriza A La Secretaría De Emergencia Nacional (Sen) A Realizar Transferencias Monetarias Para La Compra De Alimentos Y Productos De Higiene, En Sustitución A La Distribución De Kits De Alimentos Para El Sector Laboral Afectado Por Las Medidas Adoptadas En El Marco De La Emergencia Sanitaria Por El Coronavirus (COVID-19).

El programa de seguridad alimentaria denominado "Ñangareko", palabra guaraní que traducida al castellano sería "cuidado", implica una transferencia monetaria para la compra de alimentos por valor de Gs. 500.000, equivalentes a unos 80 dólares americanos, que se estima alcancen a un total de 330.000 personas.

Para hacer frente a este impacto de las vulnerabilidades económicas el Paraguay ha recurrido a préstamos internacionales, como el otorgado por el Banco Mundial que aprobó el financiamiento de USD 300 millones para Paraguay, medida que implica un endeudamiento del país por unos 10 años, sin haberse realizado estudios específicos de los impactos de esta.

Ante este contexto, se evidencia la necesidad de realizar reformas para establecer un sistema integral de protección social y proteger a los trabajadores contra todas las contingencias, específicamente, introducir un seguro o subsidio de desempleo.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

Dentro de la Ley Nº 6524 dentro del Capitulo II se han adoptados las siguientes medidas:

- Se ha autorizado al Poder Ejecutivo disponer la prórroga de las fechas de vencimiento de presentación de las declaraciones juradas y pagos, total o parcial de aquellos impuestos que liquiden en el régimen establecido en la Ley Nº 6380/19. Así también la posibilidad que el pago sea en cuotas sin intereses con entrega mínima del 20% en lo que hace al Impuesto a la Renta Personal.

- Se suspende la devolución de créditos fiscales durante la vigencia de la declaración de emergencia Sanitaria.
- Los usuarios de la red eléctrica con un consumo mensual de 0 a 500kwh mensual, serán exoneradas en un 100% durante los meses de marzo/20, abril/20 y mayo/20, los usuarios con un consumo mayor a 500kwh podrán ser diferido el pago temporalmente.
- El pago por el servicio de agua corriente será diferido y el plazo será prorrogado.
- Las obligaciones impagas por servicios básicos podrán ser financiadas hasta en 18 cuotas sin recargos ni intereses.
- El arrendatario no podrá proceder a desalojos siempre y cuando el inquilino abone el 40% del alquiler, medida aplicada solo por tres meses, con la posibilidad de abonar el restante 60% en un plazo máximo de 6 meses.

Las medidas, de alguna forma mitigan la falta del circulante monetario durante el aislamiento total que fue decretado, como así también que el sector informal del país fue seriamente afectado, por lo que los subsidios como así también la exoneración de pagos de servicios básico, constituye un pilar para la subsistencia de dichos trabajadores informales.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

Por Decreto Nº 3.442 de fecha 09 de marzo de 2020 se dispuso la implementación de acciones preventivas ante el riesgo de Coronavirus (COVID-19) al territorio nacional, conforme al Plan Nacional de Respuesta a Virus Respiratorios 2020, aprobado por resolución del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. A través de esta, se estableció que todas las instituciones del Poder Ejecutivo, las Fuerzas Armadas de la Nación, la Policía Nacional y otras dependencias de la Administración Central colaboren con el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social para la ejecución del Plan Nacional de Respuesta a Virus Respiratorios 2020.

Asimismo, por Resolución S.G. de fecha 10 de marzo de 2020 el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, estableció medidas sanitarias a los efectos de mitigar la propagación del CORONAVIRUS (COVID-19), las cuales se detallan a continuación:

- Suspender la realización de eventos y espectáculos públicos o privados de concurrencia masiva, tales como conciertos musicales, encuentros deporti-

vos, reuniones políticas, gremiales y sociales, actividades religiosas y actividades recreativas.

- Suspender todo tipo de actividades en lugares cerrados, tales como cines, teatros, salas de conferencias, clubes, discotecas, casinos, bares y centros culturales
- Suspender las actividades educativas en todos los niveles de enseñanza, en coordinación con el Ministerio de Educación y Ciencias, Universidades, Institutos Superiores y demás instituciones formadoras.

Para las empresas exceptuadas del cierre total, que continúan operando, se establecieron exigencias sanitarias que obligatoriamente deben ser respetadas en las empresas para seguir operando, siendo las siguientes:

Instrucciones Generales para Locales Comerciales:

- Identificar y designar un coordinador y/o grupo de trabajo que se encargue de liderar la implementación de las acciones de prevención y contención del Coronavirus (COVID-19) en el local comercial.
- El personal que cumpla funciones en área de atención a clientes (por ejemplo: cajera/os, ventanilla de atención, mostrador, etc.) deberá utilizar durante su labor mascarilla tipo quirúrgica que cubra boca y nariz y disponer de alcohol en gel para higienización.
- Difundir las Consideraciones Generales entre todos los colaboradores y público concurrente.
- Exhibir en lugares visibles del local información sobre "Medidas de higiene".
- Garantizar insumos para la limpieza e higiene personal de los empleados y público concurrente como jabón, toallas de papel, desinfectantes, alcohol en gel, otros.
- Asegurar que los objetos y las superficies que se tocan con frecuencia sean debidamente desinfectados.
- Realizar recorridos de verificación de cumplimiento de medidas al personal de locales comerciales.
- Realizar acciones informativas y educativas con el personal del local para la incorporación de prácticas preventivas haciendo uso de herramientas tecnológicas y materiales comunicacionales.
- Activar un Filtro Laboral (realizado diariamente por un miembro del staff mientras que dure la epidemia) para la identificación de cualquier caso que se presente con fiebre y con signos y síntomas respiratorios para indicar

medidas de aislamiento y contacto al 154 para auto reporte acorde a indicaciones del Ministerio de Salud.

- Ante la identificación proactiva de personas con signos y/o síntomas respiratorios, e coordinador deberá comunicar a la persona identificada las indicaciones del Ministerio de Salud y Bienestar Social, además de facilitar tapa boca e instar al aislamiento social.
- Garantizar medidas de distanciamiento social de al menos 1 metro de distancia, entre cajas, mostradores, ventanillas y público concurrente. Además, prever sistema de rotación de personal en puestos de atención.
- Garantizar medidas de distanciamiento social en filas, las personas deben mantener mínimo 2 metros de distancia entre una y otra.
- Difundir y promocionar estrategias de entregas a domicilio de productos.
- Exonerar de obligación de asistencia a los siguientes grupos de personas:
  1. Personas con enfermedades crónicas y/o respiratorias.
  2. Personas inmunodeprimidas
  3. Personas mayores de 60 años.
  4. Personas en proceso de gestación y mujeres en periodo de lactancia.
  5. Personas que hayan padecido recientemente dengue (con la certificación médica correspondiente)
  6. Personas que cuenten con algún familiar que necesiten cuidados especiales o que cuenten con hijos menores bajo su cuidado exclusivo como consecuencia del cese de las actividades educativas.
- Implementar estrategias audiovisuales como audio con mensajes de las medidas de higiene y recomendaciones del ministerio de salud en todos los locales comerciales y proyección de videos con el mismo contenido.
- Poner a disposición de repositores equipos de protección para manejo de productos.
- Poner a disposición de staff de limpieza equipos de protección para realización de tareas.
- Aumentar la frecuencia de la limpieza de los locales.
- Facilitar la higienización de colaboradores y público concurrente.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Siguiendo las recomendaciones emanadas del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, las empresas y lugares de trabajo han implementado medidas pre-

ventivas contra el COVID-19, instando a que todos dentro del ambiente laboral se laven frecuente y de forma correcta las manos, además de garantizar medidas higiénicas para aquellas personas que trabajen de manera directa en atención al cliente, como la provisión constante de alcohol en gel, guantes y tapabocas, así también la desinfección regular de los escritorios y equipos de oficina y evitando la aglomeración de personas manteniendo el distanciamiento social recomendado.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

El Poder Judicial sigue activo solo para aquellos servicios básicos necesarios para garantizar el servicio de Justicia.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

El Pleno de la Corte Suprema de Justicia aprobó la Acordada Nº 1366/2020 que regula la suspensión de las actividades del Poder Judicial en todas las circunscripciones judiciales del país ese sentido:

- Se suspenden las actividades judiciales y administrativas.
- Se suspenden los plazos procesales,
- Se suspende la Tramitación Electrónica en los Juzgados y Tribunales que cuenten con dicha herramienta.
- Se suspende la Tramitación de Oficios Electrónicos en la Dirección de Registros Públicos y Dirección del Registro de Automotores.
- Se establece también que esta restricción de servicios no afecta a las Garantías Constitucionales (Habeas Corpus, Habeas Data y Amparos), que van a tener un régimen de atención.

La suspensión se extiende hasta el 12 de abril del 2020.

PRECISIONES SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS

Si bien se garantiza los servicios de justicia básicos, la medida de suspensión de actividades podría afectar morosidad judicial en el país.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

Se puede mencionar la Resolución del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social Nº 500/2020 de fecha 17 de marzo de 2020 que regula el trámite y la documentación para la suspensión de los contratos, la que establece que una vez recibido el pedido de suspensión la Secretaría General del Viceministerio del Trabajo remitirá el pedido a la Dirección General de Fiscalización quien dentro de los cinco días hábiles de recepcionado el pedido, deberá realizar el análisis correspondiente de las documentaciones presentadas, posteriormente, si no existiese acuerdo firmado entre el empleador y los trabajadores dará participación a los trabajadores afectados o sus representantes por cualquier medio fehaciente haciendo constar la manifestación y parecer de los mismos.

Las Fiscalizaciones se realizan en ejercicio de las facultades de Inspección previstas en los Artículos 16 y siguientes de la Ley 5115/13 que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; en la Ley 1235/67 Que aprueba y Ratifica el Convenio Nº 81 de la OIT relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, y en la Resolución Ministerial Nº 47/16 por la que se deja sin efecto la Resolución MTESS 622/15 y se aprueba el procedimiento general de inspección para el control de la legislación laboral, de seguridad social y de seguridad y salud ocupacional.

En todo caso, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social solo cuenta con menos de 30 Fiscalizadores para todo el país para una población de aproximadamente 7.000.000 de habitantes, lo que evidencia necesidad de fortalecer el servicio de Inspección de Trabajo de Paraguay, no obstante, según datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ante denuncias de incumplimiento de medidas sanitarias y laborales en el marco de la prevención del Coronavirus realizó más de 100 controles y verificaciones a empresas situadas en varias zonas del país.

PERÚ

Paul Cavalié Cabrera[1]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previa al COVID-19)

En Perú, el Teletrabajo se encuentra regulado en la Ley Nº 30036, y su Reglamento, el Decreto Supremo Nº 009-2015-TR.

¿Está reglamentado?

Sí

Modalidades de Teletrabajo reguladas

La Ley y el Reglamento señalan que:

El Teletrabajo consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores, sin establecer modalidades específicas.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional debido al COVID-19?

En vista de los efectos que esta pandemia viene ocasionando, el Gobierno determinó mediante el Decreto Supremo Nº 041-2020-PCM, de manera restrictiva, las actividades consideradas esenciales o básicas para su continuidad operativa, y la subsecuente autorización limitada para asistir a laborar de los trabajadores que las integran. De esta manera, un grueso número de la población laboral queda imposibilitado de asistir a sus labores.

Es en este contexto que, por medio del Decreto de Urgencia Nº 026-2020, desarrollada por el Decreto Supremo 010-2020-TR, y en tanto dure la Emergencia

---

[1] Abogado consultor especialista en Derecho Laboral. Docente de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ex Director General de Inspección del Trabajo (Ministerio de Trabajo)

Nacional declarada por el Gobierno nacional, se ha creado la figura del "Trabajo Remoto". Luego, mediante la Resolución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (R.M. Nº 072-2020-TR), con una finalidad orientadora, se aprobó y publicó la "Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto".

¿Qué contempla de forma especial esta normativa?

El Trabajo Remoto, cuya temporalidad está asociada sólo a lo que dure la presente Emergencia Nacional, tiene las siguientes características:

La prestación de servicios puede darse con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, esto es, su lugar de residencia habitual u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio. También es aplicable a los trabajadores que no pueden ingresar al país a consecuencia de la situación de emergencia.

El trabajador utilizará cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefónica u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulte necesario para la prestación de servicios, en cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de labores.

El empleador y el trabajador pueden pactar la jornada y los horarios de trabajo que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima.

El empleador debe, entre sus principales obligaciones: comunicarle al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, sin que se requiera la aceptación del trabajador; señalar la duración de la aplicación del trabajo remoto, los medios o mecanismos para su desarrollo, la parte responsable de proveerlos, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables, y otros aspectos relativos a la prestación de servicios que las partes estimen necesarias; 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.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su Capítulo Tercero, contempla las causas de suspensión del contrato de trabajo, entre ellas, el permiso o licencia concedidos por el empleador y el caso fortuito y la fuerza mayor. Asimismo, dispone que 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. La Autoridad Administrativa de Trabajo, a través de la Inspección del Trabajo y bajo responsabilidad, verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido

¿Se adopta(n) alguna(s) normativa(s) especial(es) o excepcional(es) debido al COVID-19? (Identifíquela)

Por medio del Decreto de Urgencia Nº 026-2020, el empleador está obligado a identificar a trabajadores "en grupo de riesgo" y aplicar obligatoriamente, en relación con ellos, el Trabajo Remoto. Forman parte del "grupo de riesgo", los trabajadores mayores de 60 años y quienes sufran de hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, estados de inmunosupresión, entre otras.

Los empleadores deberán otorgar una "licencia con goce de haber compensable" para aquellos trabajadores en grupo de riesgo, cuya naturaleza de sus labores resulta incompatible con el Trabajo Remoto, en tanto dure la Emergencia Sanitaria dispuesta por el Gobierno (la cual se extiende por 90 días calendario, a partir del 12 de marzo del 2020).

Esta licencia también es aplicable a los trabajadores de aquellas empresas que no están habilitadas a seguir operando, y que por la naturaleza de sus labores no pueden trabajar remotamente, aun cuando no sean parte del grupo de riesgo.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19

La "licencia con goce de haber compensable" prevista para esta etapa nacional de emergencia aplica, como medida preventiva, a los trabajadores del grupo en riesgo, pero también se extiende a aquellos trabajadores imposibilitados de laborar por la naturaleza de sus laborales, incompatible con el Trabajo Remoto.

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

Es preciso diferenciar entre la declaratoria de la "Emergencia Sanitaria" (ES), misma que se extiende por 90 días calendario, a partir del 12 de marzo del 2020;

y la declaratoria de "Emergencia Nacional" (EN), establecida inicialmente por el periodo del 15 de marzo al 31 de marzo del 2020, y luego extendida hasta el 12 de abril del 2020.

Los trabajadores en grupo de riesgo están obligados a trabajar remotamente mientras dure la (ESN), mientras que en el caso de los trabajadores que no pueden laborar presencialmente, lo harán bajo la figura del Trabajo Remoto mientras dure la (EN), luego de lo cual se espera que se reintegren a sus labores de manera presencial.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Está hoy en debate si deben proceder las solicitudes de los empleadores de "suspensión perfecta de labores", o si las medidas que se vienen dictando constituyen una legislación "especial" que hace incompatible la procedencia de dicha medida. O si, en todo caso, previo a esa petición, el empleador deba acreditar que intentó apelar a otras medidas menos gravosas que la de la suspensión perfecta de labores hasta por 90 días, como prevé nuestra legislación.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Mediante el Decreto de Urgencia Nº 029-2020, el Gobierno ha autorizado a los empleadores del sector público y privado para que, durante el plazo de vigencia de la emergencia sanitaria, puedan modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de trabajo de sus trabajadores y servidores civiles como medida preventiva frente al riesgo de propagación del COVID-19, sin menoscabo del derecho al descanso semanal obligatorio.

En relación con la propia duración de la jornada de los trabajadores que laboren en las empresas habilitadas para seguir operando, no ha existido ninguna indicación particular.

Para el caso del Trabajo remoto, el D.S. Nº 010-2020-TR ha precisado que la jornada ordinaria de trabajo que se aplica es la jornada pactada con el/la empleador/a antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión de este. En ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Las partes pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima.

El trabajador remoto debe estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, motivo por el cual deberá tomar las previsiones pertinentes para que los medios de comunicación con el empleador/a se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Si bien no se ha expedido ninguna norma en concreto sobre reducción de la jornada, se viene planteando que esa posibilidad pueda darse en el marco de un acuerdo entre las partes, como una acción de mitigación del impacto sobre la economía del empleador y la consiguiente mantención de la fuente del empleo.

MOVILIDAD LABORAL

Los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades calificadas como básicas o esenciales, para movilizarse durante la cuarentena, deben obtener un pase personal laboral. Para tal fin, deberán consignar, online, el número de RUC de la empresa o entidad en la que laboran, así como la dirección de correo electrónico institucional de sus superiores, el horario de trabajo, el trayecto desde el domicilio al centro de labores, entre otros. Las personas dedicadas al cuidado de adultos mayores, niños o personas en estado de vulnerabilidad (empleados del hogar, técnicos en enfermería), deberán consignar, además, los datos del empleador para la verificación correspondiente.

Si bien, aun cuando de manera restringida, sigue funcionando el transporte público, el Gobierno ha dispuesto el otorgamiento de facilidades y tolerancia por parte de los empleadores para el horario de ingreso de sus trabajadores.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

En un contexto de propagación del contagio de la enfermedad, las restricciones máximas a la circulación de las personas, aparecen como medidas necesarias y razonables. Los trabajadores y empleadores de aquellas actividades que no pueden detenerse vienen adaptándose a esta situación.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

En cuanto a las vacaciones, las normas de urgencia que se vienen dictando no hacen referencia expresa a ellas. Sin embargo, las empresas vienen otorgando vaca-

ciones pendientes de goce y en algunos casos acordando el adelanto de vacaciones (figura que se presenta cuando el trabajador goza de días de descanso remunerados a pesar de no haber cumplido previamente con el correspondiente récord laboral durante un año calendario.

Hemos señalado que el Gobierno ha dispuesto el otorgamiento de una "licencia con goce de haber compensable", en aquellos casos en que no resulta viable el Trabajo Remoto. Las horas dejadas de laborar por el trabajador quedan sujetas a una posterior "compensación" o "recuperación" de su parte, normalmente a través de la extensión excepcional de su jornada o su labor den algunos días de descanso, sin afectar el mínimo de un día de descanso semanal obligatorio.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Cuando se avecinaba el fenómeno pandémico, el Gobierno anunció que evaluaba proponer el adelanto u otorgamiento de vacaciones como una medida paliativa de los perjuicios económicos de las empresas. Cuando ha progresado esta situación de emergencia, sin embargo, no ha concretado sus anuncios, sin pronunciarse expresamente a los cuestionamientos que empiezan a darse contra la disposición unilateral de muchos empleadores que vienen disponiendo unilateralmente del otorgamiento de las vacaciones, ante la resistencia de los trabajadores, quienes estiman que pasar los días de vacaciones en cuarentena conlleva a una desnaturalización de su finalidad.

DESPIDOS / CESE LABORAL

No se ha dictado alguna norma específica en relación con el despido, sin embargo, las autoridades han recordado pública y reiteradamente que no puede despedirse en razón a la situación que se viene atravesando.

Precisiones sobre las medidas adoptadas o Comentarios generales

Si bien resulta claro que no puede despedirse alegando la situación de emergencia actual, las desvinculaciones han venido por la invocación de dos supuestos válidos de cese del vínculo laboral, contemplados por nuestra legislación: el despido de aquellos trabajadores en "periodo de prueba" (como regla el plazo de tal periodo es de 3 meses, y de 6 meses, y hasta de 12 meses, para ciertos puestos de trabajo de mayor relevancia; y la no renovación de los contratos temporales cuyos plazos han vencido por estas fechas.

Los empleadores están apuntando más a otras medidas, como las de acordar con el trabajador la reducción de remuneraciones o de la jornada de trabajo, el adelanto de vacaciones o la de suspensión perfecta de labores hasta por 90 días. En relación con esta última opción, no ha existido pronunciamiento oficial ni oficioso por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual puede desestimar tales pedidos cuando se le sometan a su arbitrio. Se ha limitado a reafirmar que la apuesta del Gobierno es por mantener las fuentes de empleo y no afectar en lo posible los ingresos de los trabajadores.

SUBSIDIOS POR COVID-19

De acuerdo con nuestra legislación laboral, los primeros 20 días de incapacidad temporal de un trabajador son asumidos por el empleador, siendo los posteriores de cargo del sistema de seguridad social en salud (ESSALUD) a través de los subsidios correspondientes en favor del trabajador.

Como una medida excepcional, y con el fin de colaborar especialmente con las empresas de menores ingresos (micros y pequeñas empresas), mediante el Decreto de Urgencia Nº 026-2020 se autorizó excepcionalmente para que ESSALUD asuma también el costo de esos primeros 20 días de incapacidad temporal de los trabajadores que hayan sido diagnosticados con COVID-19. Este apoyo hacia las empresas aplica solo en relación con sus trabajadores afectados que perciban hasta S/ 2400 mensuales (US $ 700 aproximadamente).

Precisiones sobre las medidas adoptadas

El Gobierno viene adoptando medidas de salvaguarda en favor tanto de los trabajadores como de las empresas, como en el caso señalado. Además, se trata de un apoyo temporal, en tanto dure el periodo de emergencia que venimos atravesando.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

En Perú existe un beneficio social, ya de larga data, denominado “Compensación por tiempo de servicios” (CTS) que consiste en un depósito semestral de cargo del empleador, equivalente, aproximadamente al 50% del valor de la remu-

neración de cada trabajador, que se hace en una cuenta bancaria elegida por este último. Las sumas depositadas tienen por objeto servir como un fondo de contingencia que puede retirar el trabajador al cese de un empleo, y si bien admiten retiros anticipados del trabajador, hay un monto o reserva indisponible (equivalente a 4 veces su sueldo) que no puede ser objeto de tales retiros anticipados. Sin embargo, dada la presente coyuntura, el Gobierno, mediante el Decreto de Urgencia Nº 033-2020, ha dispuesto que todos los trabajadores, independientemente del fondo indisponible que tuvieran acumulado a la fecha, quedan habilitados para retirar por única vez —en tanto dure la Emergencia Sanitaria Nacional— hasta por un monto máximo de S/ 2,400 (US $ 700 aproximadamente). Este Decreto contiene también una autorización anticipada para que, de ser necesario, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo disponga un nuevo retiro del fondo por la misma cantidad.

- En Perú, en el aspecto previsional, predomina el sistema privado de pensiones, sustentado en aportes mensuales que realiza el trabajador de un porcentaje aproximadamente del 13% de su remuneración. El aporte realizado va a una cuenta de capitalización individual, cuya gestión esta a cargo de la Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) que el trabajador haya elegido.
- De manera excepcional, y solo por el periodo de pago de la remuneración correspondiente al mes de abril del presente año, se ha dispuesto la suspensión de la obligación del aporte del trabajador a su cuenta individual. Este Decreto contempla también la posibilidad de extender la suspensión del aporte mensual únicamente por un mes adicional.
- Asimismo, mediante el Decreto de Urgencia Nº 034-2020, se dispone que los afiliados al Sistema Privado de Pensiones pueden realizar, por única vez, el retiro extraordinario de hasta S/ 2,000.00 de su Cuenta Individual de Capitalización (CIC), siempre que, hasta el 31 de marzo de 2020, no cuenten con acreditación de aportes previsionales obligatorios a la referida cuenta, por al menos seis (6) meses consecutivos.
- De otro lado, en lo que representa un apoyo a las empresas, el Gobierno dispuso mediante Decreto de Urgencia Nº 033-2020, el subsidio parcial del costo de la planilla del mes de marzo de cargo de los empleadores. El subsidio aplica en relación con los trabajadores que tenga y que perciban como remuneración bruta mensual una suma no mayor de S/ 1,500.00 (US $ 440 aproximadamente), y equivale al 35% de la remuneración de estos trabajadores, igualmente, con la misma finalidad, el Gobierno, a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Tributaria y Aduanera (SUNAT), ha dispuesto la postergación de las fechas de presentación y

pago anual del impuesto a la renta correspondiente al año 2019, que normalmente se debería de haber realizado en estos días, postergando dichas obligaciones por tres (3) meses.

Precisión sobre las medidas adoptadas

Como podemos apreciar, el Gobierno implementa medidas de apoyo direccionadas tanto al trabajador como al empleador. En este último caso, privilegia su atención en los empleadores del segmento de las MYPE. Sin embargo, nos parece riesgoso que pueda continuar disponiéndose libremente la liberación de fondos con que cuenta el trabajador, los mismos que deben atenderlo en situaciones contingentes (la CTS para afrontar el desempleo y la AFP para afrontar la cesantía y la jubilación). Todas estas acciones apuntan a la preservación de las fuentes de empleo y a la mitigación de los perjuicios económicos del trabajador.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

Debido a la adopción bastante extendida del Trabajo Remoto en las actuales circunstancias, el Gobierno, mediante el Decreto Supremo Nº 010-2020-TR, ha establecido que el empleado comunicará al trabajador las condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del Trabajo Remoto, incluyendo aquellas medidas que el trabajador debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del Trabajo Remoto.

Adicionalmente, deberá establecerse un canal de comunicación para que el trabajador pueda informar acerca de los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el Trabajo Remoto con el objeto de que el empleador le indique las medidas pertinentes a tomar. La comunicación al empleador sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo puede también ser realizada por cualquier persona con quien el trabajador comparta su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.

Si bien las medidas de prevención se han intensificado en aquellas empresas que brindan servicios básicos y esenciales, y que siguen operando, ha sido pertinente que el Gobierno venga recordando constantemente cuales deben ser las precauciones y pautas a seguir en la modalidad del Trabajo Remoto.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose

No, en ambos casos.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

El Gobierno, de manera excepcional, a través del Decreto de Urgencia Nº 020-2020, declara la suspensión por treinta (30) días hábiles del cómputo de los plazos de tramitación de los procedimientos administrativos que se encuentren en trámite a la entrada en vigencia de la norma. En esa misma línea de actuación, el Poder Judicial, a través de la Resolución Administrativa Nº 115-2020-CE-PJ, ha dispuesto suspender las labores administrativas y los plazos procesales y administrativos por el plazo de 15 días calendario.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

En Perú, como seguramente, en muchos de los países de la región, existe sobrecarga en la tramitación de los procesos judiciales. De allí que vengan surgiendo voces que reclaman que, cuando se reanuden las actividades judiciales, se examine la viabilidad de llevar a cabo por medios remotos audiencias, como la de conciliación, que en nuestro proceso laboral ordinaria, se contempla como una etapa previa a la audiencia de juzgamiento. En esa misma ruta de automatización, se plantea ir más convencidos hacia la digitalización total del expediente judicial.

CONTRATOS DE EXTRANJEROS

En relación con el contenido del procedimiento y el marco normativo general que regula la contratación de trabajadores extranjeros, no se ha dado ningún cambio. Solamente se han reprogramado las citas relacionadas a los trámites de procedimientos administrativos y servicios brindados por la Superintendencia Nacional de Migraciones, una vez culminado el Estado de Emergencia.

Debemos advertir que desde hace algunos años, se viene otorgando un tratamiento migratorio diferenciado, más flexible, a los inmigrantes de nacionalidad venezolana para incorporarse en nuestro mercado de trabajo. En el contexto de

la crisis actual, el Gobierno coordina con organismos extranjeros y evalúa algunas medidas de apoyo directo, como el reparto a la numerosa comunidad venezolana en nuestro país de un subsidio económico durante el estado de emergencia.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

En el ámbito de la Inspección Laboral, su ente rector, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), mediante la Resolución de Superintendencia Nº 074-2020-SUNAFIL, dispuso la suspensión del plazo de los procedimientos administrativos por treinta (30) días hábiles. Igualmente, aprobó el "Protocolo sobre el ejercicio de la función de inspección, frente a la Emergencia Sanitaria y Estado de Emergencia Nacional para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el Territorio Nacional".

En tal sentido, se prioriza el ejercicio de sus facultades en los casos siguientes: accidentes de trabajo seguido de muerte, despidos arbitrarios, verificación de hecho de aquellos trabajadores que brindan una prestación laboral en bienes y servicios no esenciales o en actividades adicionales no autorizadas, la aplicación del Trabajo Remoto en los trabajador que pertenecen al grupo en riesgo, el otorgamiento de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, cuando la naturaleza de las labores que realizan los trabajadores no sea compatible con el Trabajo Remoto, mientras dure la Emergencia Sanitaria por el COVID-19.

Precisiones sobre las Medidas

En Perú, la legislación no contempla expresamente a la función fiscalizadora laboral como una actividad esencial o básica. Esta omisión, y las circunstancias de peligro de contagio, ha llevado a que las organizaciones sindicales de los inspectores de trabajo se rehúsen a salir a fiscalizar. El tema, en lo normativo, fue zanjado a través de la emisión del D.S. Nº 053-2020-PCM, que exceptuó a la inspección del trabajo del horario de inmovilización social obligatoria solo para el desarrollo de su actividad. No obstante ello, al momento actual, los sindicatos se ratifican en su derecho a no exponerse, pues consideran que no se trata de una actividad esencial, y plantean efectuar sus tareas de inspección solo de manera remota, en lo que resulte pertinente.

REPÚBLICA DOMINICANA

Valentín Herrera González[1]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

El Teletrabajo. Es una modalidad laboral que aunque presente se en el país en uso y costumbre, no ha sido reglamentado. A raíz de la presencia del COVID-19, El Estado lo ha sugerido como alternativa para evitar el cierre total de las operaciones en las empresas.

¿Está reglamentado?

No, este se rige por la norma general del derecho laboral dominicano, por lo que la modalidad de valorarlo es por resultado, no por jornada.

Modalidades de Teletrabajo reguladas

Está en proceso de regulación.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Disposiciones administrativas del Estado a partir del decreto emitido por el poder Núm. 134-20 de fecha 22 de marzo del 2020, y la autorización del congreso Nacional, ha flexibilizado las relaciones laborales, tomando en consideración evitar la circulación comunitaria del COVID-19, recomendando el Teletrabajo. Estas medidas son generales explicadas por el Presidente de la República y aterrizada por los Ministerios competente.

También el Ministro de Trabajo ha sugerido a las empresas la flexibilización de la jornada laboral así como el teletrabajo (Res. 07/2020)

---

[1] Director General de Trabajo. Ministerio de Trabajo de República Dominicana

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

El Estado ha propuesto la modalidad de teletrabajo en la medida de lo posible para todas las personas del sector público y privado que presenten vulnerabilidad en razón a la edad o condiciones de salud, para que puedan trabajar desde el hogar.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19) Artículos del 48 al 51 del Código de Trabajo. Anterior a la aparición del COVID-19

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Disposición administrativa para facilitar los procesos de suspensión, dado el gran número de solicitudes y protección de los servidores públicos a cargo de las investigaciones y comprobaciones de las causas reales y condiciones en que se efectúan de las suspensiones. El proceso se realiza a través de una plataforma tecnológica en línea.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19

Las empresas deben estar al día en el cumplimiento en el Sistema Dominicano de Seguridad Social y sus trabajadores registrados previamente en el Ministerio de Trabajo.

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

En el caso de la especie para evitar que los trabajadores estén suspendidos sin la cobertura de sus necesidades básicas el Estado dispuso que va a cubrir el salario hasta un monto RD$8,500.00 de pesos dominicanos (U$160.00 dólares aproximadamente), y al empleador el gobierno le ha hecho una exhortación de que complete el resto del salario.

Estas medidas de compensación salarial por parte del Gobierno para los trabajadores suspendidos, si bien es cierto que no cubren la totalidad de ingresos del trabajador, por lo menos contribuye en algo, ya que en un contexto normal, el trabajador que fuese suspendido, la empresa no estaría obligada a pagarle

REDUCCIÓN DE JORNADA

De manera administrativa para minimizar la contaminación la propagación del virus, se ha sugerido disminuir cantidad de trabajadores en la empresa, mediante la limitación de la jornada, alternando a los trabajadores y reduciendo el número de horas trabajadas.

MOVILIDAD LABORAL

Trabajo desde la casa, para embarazadas, mayores de 60 años, personas con condiciones de salud vulnerables. El Poder Ejecutivo ha decretado toque de queda desde las 5:00 pm hasta las 6:00 am, lo que incide en la operación del mercado del trabajo.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

Disposición administrativa. Los trabajadores que tengan el derecho a vacaciones, el Ministro de Trabajo ha sugerido mediante Resolución No. 07/2020, a que las empresas la concedan de manera colectiva, tanto para aquellos trabajadores que ya habían adquirido este derecho como para los que no tuviese todavía este derecho, dándola por adelantado, esto les permitiría a los trabajadores, por lo menos tener ingresos por dos o tres semanas. Nuestra legislación dispone que las vacaciones son con disfrute de salario pagado por adelantado.

DESPIDOS / CESE LABORAL

La medida del Estado aportar una parte del salario del trabajador es con la condicionante de que los trabajadores conserven su puesto de trabajo cuando la cuarentena termine. Así como también que tengan ingresos mínimos para sus necesidades básicas.

Esto en procura de que los empleadores no recurran a la terminación del contrato de trabajo a través de las figuras del desahucio (terminación del contrato de trabajo sin causa)

SUBSIDIOS POR COVID-19

Continúan de manera normal los subsidios por enfermedad común, maternidad y lactancia y con relación al COVID-19. El Estado está subsidiando a los trabajadores formales suspendidos con un monto de RD$ 8,500.00 pesos mensuales hasta el 31 de mayo. De igual forma a los trabajadores informales a través de la tarjeta solidaridad con RD$ 5, 000.00 y ayuda en especie (alimentos).

De igual manera el Gobierno estaría dando un subsidio para RD 5,000.00 pesos para aquellos trabajadores que no hayan sido suspendidos en ciertos sectores productivo, como la Industria manufacturera y las pequeñas y medianas empresas (MYPIMES).

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

Se ha extendido los plazos de pagos sin recargo, de impuestos. El Sistema de Seguridad Social asumiría el costo durante dos meses para mantener cobertura de salud para los trabajadores y sus dependientes.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

Se han tomado las medidas de higiene del protocolo internacional, en instalaciones empresariales y del sector público de productos para higienizar, campañas educativas, evitar la aglomeración de personas. La disminución del personal de servicio.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

Si. Solo se atienden los casos extremos en materia administrativa; las jurisdicciones de juicio están cerrada. Las medidas administrativas, excepcionales en caso de extrema urgencia, a través del cuerpo inspectivo.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

Se ha limitado el contacto directo con los usuarios y tomado medidas de higiene, los Inspectores de Trabajo en condiciones de vulnerabilidad se han enviado a la casa. Están laborando a través de la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo.

URUGUAY

Bettina Fernández Barbieri[1]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

No existe legislación específica sobre la modalidad de teletrabajo. Se ha venido planteando en diferentes ámbitos, la necesidad de elaborar una regulación marco del trabajo a distancia. No obstante esto, no significa que el trabajo a distancia no este regulado, pues en ausencia de normas específicas deben aplicarse las reglas del derecho laboral que rigen para todos los trabajadores.

¿Está reglamentado?

No hay regulación específica sobre el teletrabajo. Rigen normas y principios de derecho laboral.

Como se expresó, se esta trabajando en un proyecto de regulación marco del teletrabajo que sea comprensivo de todos los fenómenos o lugares donde pueda haber una expresión de trabajo a distancia. El principal impulso de que exista una regulación, es la promoción de este tipo de trabajo. Los aspectos importantes a resaltar sobre dichas iniciativas, es la búsqueda de establecer un tiempo máximo de actividad y el derecho a la desconexión.

Modalidades de Teletrabajo reguladas

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

A nivel nacional y para todos los sectores se exhorta a instrumentar y promover el trabajo a distancia. Decreto 94/020 del 16/03/2020 Emergencia Nacional

---

[1] Doctora en Derecho y Ciencias Sociales. Mediadora /Negociadora en conflictos colectivos de Trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay. Delegada del Poder Ejecutivo ante los Consejos de Salarios ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay.

Sanitaria "Artículo 6. Exhortase a todos los empleadores a instrumentar y promover, en todos los casos que sea posible, que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios. Esta situación deberá ser comunicada a la Inspección General de Trabajo a sus efectos. El empleador deberá suministrar los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada".

Existen diversas normas que en cumplimiento de la exhortación Nacional disponen mecanismos de trabajo no presencial. Dentro de ellas encontramos por ejemplo la Circular 1 y 2 del Ministerio de trabajo. En tal sentido el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a partir del 16 de marzo implementó hasta el 3 de abril medidas para mantener los servicios. Entre ellas dispuso la atención al público en forma no presencial y teletrabajo.

Se autorizó en forma y excepcional al personal de Zona Franca a realizar las actividades laborales en forma remota. Resolución del Ministerio de Economía y Finanzas del 16 de marzo de 2020

En general en diversos organismos públicos se han replicado mediadas de teletrabajo.

¿Que contempla de forma especial esta normativa?

Si bien el trabajo se desplaza al domicilio, la responsabilidad de la organización del trabajo, los riesgos e implicancias que esto conlleva, no altera el régimen general anterior y se mantienen en la figura del empleador. Esto se ve contemplado cuando se dispone expresamente, que los suministros para realizar el teletrabajo debe proporcionarlos el empleador.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

En Uruguay, el seguro de desempleo cubre la contingencia del desempleo forzoso y comprende a todos los trabajadores de la actividad privada.

Legislación vigente:

- Dec. Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981. Seguro de desempleo
- Ley 18.399 del 24 de octubre de 2008. Modifica algunas disposiciones del Decreto
- Ley 15.180 e introduce mejoras
- Decreto 162/009 del 30 de marzo de 2009 Reglamenta la Ley 18.399.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

A raíz de la emergencia sanitaria planteada por el COVID-19 se dictaron dos resoluciones por el Ministerio de Trabajo, que buscan incluir situaciones no amparadas en las leyes anteriormente reseñadas y son las siguientes:

- Resolución Nº 143/020 del 18 de marzo de 2020.
- Resolución Nº 163/020 del 20 de marzo de 2020.

Por estas normas se crea un régimen especial de subsidio por desempleo parcial para contemplar la situación generada por COVID-19.

Este régimen especial de seguro de desempleo parcial, comprende a los trabajadores mensuales que no estaban comprendidos en el régimen general anterior.

Básicamente, esta norma atiende situaciones de suspensión parcial de jornadas y de reducción de horario.

Comprende a todos los trabajadores incluidos en todos los grupos de actividad clasificadas para los Consejos de Salarios según Dec. 326/008 del 7 de julio de 2008.

Se incluye además, a los trabajadores que agotaron la cobertura del régimen general ya sea por despido o por suspensión aunque no haya transcurrido el plazo (art. 6.4 De. Ley 15.180) para generar nuevamente el beneficio.

A nivel bipartito, se identifica la celebración de acuerdos que buscan dar solución a la emergencia por COVID-19, como en el caso particular de la industria de la construcción. Acuerdo entre la Cámara de la Construcción del Uruguay, la Liga de la Construcción del Uruguay, la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay, la Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este y el SUNCA. En este acuerdo, las partes establecen una licencia extraordinaria sin goce de sueldo desde el día 24 de marzo hasta el 5 de abril de 2020. Asimismo, se acuerda el pago de una partida extraordinaria.

Acompaña este acuerdo bipartito un Decreto y una Resolución.

Decreto del 24 de marzo de 2020 y Resolución del 24 de marzo de 2020. El decreto referido, dispone el financiamiento de dicha partida extraordinaria. Se le asigna al Banco de Previsión Social la instrumentación del pago.

Requisitos o presupuestos para suspensión de contratos por COVID-19

Para poder acceder al seguro por desempleo parcial especial establecido por las Resoluciones 143/020 y 163/020 se deben que cumplir los siguientes presupuestos:

Que la reducción de jornadas sea de seis días como mínimo en el mes de trabajo ya sea de días completos o del 50% del horario habitual. La reducción debe producirse durante la vigencia de la resolución ministerial (30 días a partir del 18/03/2020).

Término previsto de suspensión de contratos por COVID-19

Se establece un plazo 30 días, los cuales pueden estar sujetos a prórrogas futuras.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Con las medidas adoptadas sumadas a la legislación vigente, todos los trabajadores sean mensuales o jornaleros sin distinción alguna, podrán acceder al seguro de desempleo parcial. Otro elemento importante, es que se remueven obstáculos legales para acceder al régimen especial de seguro de desempleo, como lo eran el agotamiento de la cobertura y el no trascurso de un nuevo plazo para volver a generarlo. En este nuevo escenario, un trabajador que haya estado en seguro de desempleo por despido o suspensión y a la fecha de la emergencia sanitaria no haya generado derecho a una nueva cobertura, podrá ser amparado por el seguro de paro especial parcial sin aguardar los plazos correspondientes. En igual sentido establece que quien esté amparado por seguro de desempleo general podrá incorporarse al seguro de desempleo parcial especial, suspendiéndose el anterior y a su finalización podrá reintegrarse al régimen de cobertura general.

REDUCCIÓN DE JORNADA

En aquellos casos que se plantee la necesidad sanitaria de reducir la jornada, se podrá recurrir al régimen especial de seguro de desempleo parcial. Resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Nº 143/020 y 163/020. La reducción de la jornada tanto para el mensual y el jornalero estará económicamente cubierta por el pago del subsidio correspondiente.

MOVILIDAD LABORAL

Por Decreto 93/020, se declaró el Estado de Emergencia Nacional Sanitaria como consecuencia de la pandemia originada por el virus COVID-19. Esta declaración implica la toma de medidas de prevención para mantener la salud y

seguridad de la población y por ende de los trabajadores. En concordancia, con la declaración de emergencia, a nivel público y privado se han realizado cambios en la forma de organización del trabajo.

En este momento, existe una marcada adecuación de la modalidad de trabajo a la situación sanitaria generada por el COVID-19.

A nivel sanitario se han implantado medidas tendientes a garantizar el distanciamiento social y esto repercute en la forma de realizar el trabajo.

El teletrabajo, modalidad hasta ahora reservada mayormente a la tecnología, ahora impregna otros ámbitos que eran tradicionalmente presenciales. Es así, que se empieza a hablar por ejemplo, de telemedicina y en este contexto por ejemplo, se desarrolla una aplicación CoronavirusUY que realiza la consulta médica, el test en puntos móviles para que el paciente no se traslade, con escaso contacto con personal sanitario y asimismo realiza mediante esta plataforma el seguimiento del paciente.

Esto implica para los trabajadores de la salud cambios en la forma de la prestación de su trabajo y hace imprescindible una capacitación en los nuevos procedimientos.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Todo este contexto ubica al trabajador en una alteración de sus condiciones de trabajo, con un aprendizaje de nuevas formas de prestación en tiempo récord. Además de las modalidades de trabajo no presenciales se ha recurrido a organizar el trabajo en base a guardias o servicios de contingencia presencial en áreas de trabajo imprescindible. El Poder Ejecutivo ha exhortado a la población de riesgo a permanecer en su domicilio. En cuanto la movilidad laboral, trabajadores identificados como población de riesgo, por ejemplo mayores de 65 años, deben permanecer en su domicilio. Para atender estas situaciones el seguro de enfermedad, amparará a estos trabajadores correspondiéndoles el subsidio correspondiente aunque no se trate en puridad de una situación de enfermedad sino una situación de eventual peligro de contraer una enfermedad.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

La Resolución 55/020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estas disposiciones autorizan el adelanto de la licencia correspondiente al ejercicio 2020 motivado en emergencia sanitaria COVID-19. Las leyes 12.590, Ley 13.556 y Ley 16.101, regulan el régimen general de la licencia y salario vacacional en el

Uruguay. En situaciones justificadas y con carácter excepcional se han dispuestos autorizaciones especiales para adelantar el goce de la licencia.

Fundado en la emergencia sanitaria decretada en el país, la baja de actividad se presenta como una realidad inminente, por lo cual se configura la manifiesta necesidad y el beneficio para ambas partes, condiciones que habilitarían a que se celebren acuerdos en tal sentido.

En virtud de la Resolución reseñada, se autoriza el adelanto de licencia y el correspondiente pago de salario vacacional:

A los efectos de respetar lo que ha sido una costumbre en la materia, se requiere acuerdo previo y por escrito entre trabajador y empleador debiendo fundamentarse en la emergencia sanitaria.

Se mantienen las normas generales en cuanto a su fraccionamiento y por tanto no podrá fraccionarse por períodos menores a 10 días.

En cuanto al pago, se rige por el régimen legal (Ley 12.590 y 13.556), sin apartamientos

De igual modo, el pago del salario vacacional se realiza conforme a lo preceptuado en la Ley 16.101.

DESPIDOS / CESE LABORAL

Hasta el momento, el mayor número de solicitudes de seguro de desempleo que se procesaron el mes de marzo, responden a la causal suspensión de trabajo en sus dos modalidades, lo cual hasta el momento indicaría una mayor tendencia a la continuidad de la relación laboral.

SUBSIDIOS POR COVID-19

Específicamente y para hacer frente a la emergencia planteada por el virus COVID-19 se dictan las siguientes normas:

Decreto 94/020 del 16/03/2020 "Todas aquellas personas obligadas a guardar un régimen de aislamiento a causa del riesgo de contraer o contagiar el virus COVID-19, y estén comprendidas en el régimen de subsidio por enfermedad establecido por el Decreto-Ley Nº 14.407 de 22 de julio de 1975, tendrán derecho a percibir la prestación correspondiente por el período que corresponda".

Cabe reiterar en materia de subsidios dispuestos expresamente para afrontar puntualmente esta situación las Resoluciones 143/020 y 163/020, que establecen

un subsidio parcial especial de seguro de desempleo, las cuales fueron descriptas en el numeral 2.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

El Dec. Ley 14.407, establece en nuestro país, un régimen de protección ante situaciones de enfermedad de los trabajadores dependientes.

Se establece que ante situaciones de enfermedad el trabajador percibirá un subsidio por enfermedad que abonará el Banco de Previsión Social equivalente al 70% de su salario habitual con un tope de 3 BPC. El subsidio se paga a partir del cuarto día de ausencia. Los tres primeros días no están comprendidos. Si el beneficiario es hospitalizado se abonará el subsidio desde el primer día de la internación.

El decreto 94/020 incluye como beneficiarios del subsidio a personas que no necesariamente están enfermas, pero que deben guardar aislamiento por riesgo de contagiarse o contagiar.

Se alcanzaría por esta disposición por ejemplo, a trabajadores mayores de 65 años que deben permanecer en su casa por la emergencia planteada por el COVID-19 o aquellos trabajadores que estuvieron en contacto directo con personas afectadas y deben guardar aislamiento preventivo.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

En cuanto a este tema, se adoptaron una serie de medidas de carácter económico para enfrentar los efectos del COVID-19.

Las principales medidas consisten en el otorgamiento de línea de crédito con condiciones blandas. En cuanto al pago de obligaciones ante la Dirección General Impositiva se instrumentaron aplazamientos de vencimientos de pago de obligaciones. Ante el organismo encargado de la seguridad Social Banco de Previsión Social, se dispusieron prórrogas para el pago de aportes para los monotributistas, las empresas unipersonales y las sociedades personales con hasta 10 empleados (Industria y Comercio) de los meses marzo y abril. Se autorizó a extender los plazos de vencimiento de los créditos otorgados al sector no financiero. Se flexibilizó los plazos de créditos de las cooperativas de ahorro y crédito.

Se crea el fondo coronavirus, que se compondrá con aportes de salarios de funcionarios públicos y cargos políticos.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Las medidas no están dirigidas exclusivamente al sector trabajador. Se tomaron medidas económicas que buscan mantener a flote fundamentalmente las pequeñas y medianas empresas. El mayor énfasis en cuanto al trabajador esta puesto en la continuidad de su trabajo, en la cobertura ante situaciones de suspensión de trabajo o desempleo forzoso. Eso se ve reflejado en el importante aumento de solicitudes de seguros de desempleo por suspensión total o parcial de trabajo. En esta situación tan dinámica que plantea la emergencia por COVID-19, es de esperar el avance de nuevas medidas a la luz de la evaluación día a día del estado de situación y sus implicancias económicas para los trabajadores.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

En cuanto a las disposiciones sanitarias, se han implementado a partir del decreto de emergencia nacional diferentes medidas y protocolos para prevenir el riesgo del COVID-19 en el ámbito laboral.

Como punto de partida, el Ministerio de Trabajo convocó al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT, órgano tripartito presidido por MTSS e integrado por representantes de Ministerio de Salud Pública, Banco de Seguros del Estado, Banco de Previsión social y representantes de Cámara Comercio y Servicios y PIT-CNT), a los efectos de consensuar medidas a través de un diálogo con todos los actores.

El Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, mediante Resolución adopta el protocolo consensuado en el CONASSAT, para la prevención contra el riesgo biológico que se origine en el ámbito de toda relación de trabajo por el COVID-19T.

Se dicta como primera medida la Resolución 52/020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de fecha 13/03/2020.

En la misma se establecen disposiciones y recomendaciones. Al respecto se destacan las siguientes:

"Artículo 2. - Que corresponde al empleador, a la Comisión Bipartita de Seguridad (Decreto Nro. 291/007, en redacción dada por el Decreto Nro. 244/016), así como los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (Decreto 127/014, en redacción dada por el Decreto Nro. 126/019) coordinar los mecanismos necesarios para la confección de Protocolos de prevención, control y actuación ante el referido riesgo según la naturaleza y características propias de cada empresa o institución".

Artículo 3. Que a estos efectos el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social recomienda que los Protocolos de prevención, control y actuación contengan las siguientes pautas:

Medidas de Prevención y Control:

- Establecer mecanismos de comunicación expresa a los trabajadores a través de la colocación en lugar visible y/o con la distribución de material informativo, referente a las medidas de prevención, control, y actuación que sean emitidas por el Ministerio de Salud Pública en relación al Coronavirus COVID-19.
- Proveer en los lugares de trabajo el material de higiene necesario para cumplir las medidas de control, prevención y actuación emitidas por el Ministerio de Salud Pública, como ser la distribución en cantidades suficientes de alcohol, y medios de protección personal.
- Extremar las medidas de higiene reglamentarias a través del mantenimiento y desinfección de equipos que proyecten aire, como ser secadores de mano, aires acondicionados, así como la higiene y desinfección diaria de la ropa de trabajo, equipos de protección personal y superficies a la que están expuestos los trabajadores en aquellas actividades que lo requieran.
- Adoptar medidas de organización del trabajo que mitiguen el riesgo de propagación del coronavirus COVID-19, en consonancia con las posibilidades y naturaleza de la actividad, como ser la implementación del trabajo a distancia, y la evaluación de evitar viajes al exterior por parte del personal.

Medidas de Actuación:

- Establecer mecanismos de acción ante la aparición de un trabajador con síntomas de la enfermedad.
- Los mecanismos deben prever: a) la participación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo dispuestos por el Decreto 127/014 en caso de que la empresa disponga de los mismos, o del servicio médico que corresponda al trabajador; b) la rápida y eficaz adopción de medidas de control al resto de los trabajadores que estuvieron en contacto con el eventual infectado dentro de un período no inferior a los 14 días previos a la aparición de los síntomas de la enfermedad. c) las circunstancias de hecho que se generen por la imposibilidad de que el trabajador infectado o presunto infectado pueda asistir al centro de trabajo.

Se dicta el Decreto 94/020 16 de marzo 2020 que amplía el decreto de emergencia nacional sanitaria.

Al respecto este Decreto establece en su artículo 7 "Los empleadores deberán adoptar todas las medidas que estén a su disposición para gestionar los procedimientos preventivos y de protección vinculados con la eventual propagación del virus COVID-19".

En tal sentido deberán cumplir con las disposiciones específicas establecidas en la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que recoge las definiciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT) de fecha 13 de marzo de 2020

La Resolución Nº 54/020 del 19 de marzo 2020 amplía el contenido de las pautas que deben contener los protocolos de protección y actuación ante riesgo del COVID-19. Esta resolución exhorta a consignar en los protocolos que se elaboren por empleadores, comisión bipartita de salud, servicios de prevención de salud en el trabajo, las recomendaciones que ha elaborado el Ministerio de Salud Pública. Se destaca la importancia de difundir en forma expresa información y consignarla en lugar visible sobre síntomas, formas de propagación y personas más vulnerables. Es obligatorio proveer a los trabajadores de medios de higiene y de protección personal y proceder a la limpieza de equipo, lugar de trabajo, equipos de aire y ventilación. Instar al lavado frecuente de manos con agua y jabón y proveer los materiales necesarios. Se deber colocar cartelería visible sobre medidas de higiene respiratoria y evitar aglomeraciones de personas. Debe existir un protocolo de actuación ante la aparición de un trabajador con síntomas y medidas de protección para los que estuvieron en contacto por no menos de 14 días. Se exhorta a las organizaciones gremiales y sindicales a dar la mayor difusión.

Medidas de aislamiento y violencia de género e intrafamiliar

Las medidas de aislamiento como forma de prevenir el riesgo de propagación del COVID-19, hacen que se extremen cuidados para dar una respuesta rápida y eficaz ante situaciones de violencia intra familiar pues las mismas generan un grado de mayor exposición. A nivel de organismos del estado se disponen medidas para prevenir un incremento de casos de violencia de género e intrafamiliar, que van desde campaña de concientización y visibilización, ampliación de cupos para casos que se debe abandonar el hogar, se refuerzan vías para realizar denuncias, incluso habilitándose a los niños a solicitar ayuda mediante las computadoras del Plan Ceibal (computadoras que reciben los niños en la escuela para estudiar), a la vez que los juzgados especializados estarán pendientes del fechas de caducidad de medidas cautelares para postergarlas por 60 días.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

El protocolo a aplicar surge de un diálogo entre todos los actores. Si bien hay claras recomendaciones del Ministerio de Salud Pública, se trabajan los protocolos y se perfeccionan a nivel de empresa para cuidar todas las especificidades que pudiera tener el trabajo. Para esto es fundamental el rol de las comisiones de salud y seguridad que deben funcionar en toda empresa. Esto resulta de vital importancia puesto la comisión de salud y seguridad es un órgano que debe funcionar siempre y se ha venido trabajando desde antes de esta situación en la capacitación de los delegados que integran la misma.

Las disposiciones que se dictan en la emergencia sanitaria del COVID-19, señalan claramente quienes serán los encargados de elaborar protocolos, remitiéndose al esquema que en materia de seguridad laboral estaba vigente.

Se resalta la importancia de que los protocolos de prevención, control y actuación se elaboren atendiendo la naturaleza y características propias de cada empresa o institución.

Dada la nueva y delicada situación sanitaria que acarrea el COVID-19, hay una marcada directriz en cuanto a las pautas para la elaboración de protocolos en las cuales se individualizan dos áreas de actuación: a) medidas de prevención y control. Dentro de éstas, entre otras cosas se sugiere dentro de la forma de organizar el trabajo, la implementación del trabajo a distancia; b) medidas de actuación ante la aparición de casos.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

A nivel administrativo: Fueron reprogramadas las audiencias de conciliación administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A nivel Judicial: Se estableció una feria judicial sanitaria que se extiende desde el día 14 al 3 de abril de 2020, disponiéndose excepciones en las cuales los magistrados deben actuar (procesos y actos indispensables conforme al art. 97 del Código General del Proceso).

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

Resolución 12/2020 de la Suprema Corte de Justicia. Feria Sanitaria.

La Suprema Corte de Justicia declaró inhábiles los días 14 de marzo al 3 de abril. Se suspendieron los plazos procesales y las actuaciones judiciales programadas. "Se exceptúa la actividad jurisdiccional que pueda ser cumplida por los Ministros de la Suprema Corte de Justicia y de los Tribunales de Apelaciones en sistema de teletrabajo".

La actividad judicial se limitará a los procesos y actos que se entiendan indispensables para los justiciables, sin cuyo cumplimiento corra grave riesgo el ejercicio de algún derecho (art. 97 CGP). Entre ellos se señala materia penal, violencia doméstica, menores, procesos infraccionarios adolescentes, amparo, medidas cautelares.

Por Resolución de la Suprema Corte de Justicia Nº 14/2020 se dispuso que el ingreso a juzgados y tribunales queda restringido a las personas que fueron citadas y a sus acompañantes en caso de necesidad o impedimento físico y/o mental.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Si bien se encuentran suspendidos los plazos de los procesos laborales, se estableció a texto expreso como proceso indispensable los procesos cautelares y la acción de amparo que protegen situaciones especiales en materia laboral.

CONTRATOS DE EXTRANJEROS

La Dirección Nacional de Migración emitió un comunicado por el cual en virtud de la emergencia sanitaria y mientras dure la misma, no se controlará la permanencia en el país de aquellos ciudadanos extranjeros al momento de su egreso. Para los ciudadanos extranjeros residentes en el país no será necesario tramitar permiso de reingreso, salvo que el interesado lo solicite para regresar a su país. Por su parte, el Ministerio de Desarrollo Social, a través de su departamento de Migrantes, pospuso todos los trámites y que no requieran solución inmediata, estableciendo diferentes canales de comunicación no presencial.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

En el Uruguay en los últimos tiempos se ha incrementado la afluencia de trabajadores extranjeros. Los trabajadores extranjeros que están en planilla de trabajo

cuentan con los mismos derechos que los nacionales. Para ello deben regularizar su documentación de identidad. En dicho caso, por ejemplo podrán acceder a los subsidios por desempleo. El problema se presenta en aquellos trabajadores extranjeros informales. Este sector informal representa una población vulnerable por mayor ausencia de otros medios de contención. El Ministerio de Desarrollo Social, a través de su departamento de Migrantes se ocupa en dicha temática, brindando atención personalizada y orientación para la regularización de la documentación de identidad y ante situaciones de vulnerabilidad socio económica se otorga exoneración de pago trámites.

En este sentido no se observa una normativa específica para la atención de situaciones no incluidas en trabajo formal ante riesgo de emergencia COVID-19.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

Se han adoptado medidas en virtud de los cometidos propios de la Inspección Nacional de Trabajo, participando en el diálogo social tripartito en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En las medidas adoptadas por el CONASSAT así como las que fueron establecidas en los decretos subsiguientes sobre medidas sanitarias preventivas y de acción frente al COVID-19, la inspección del trabajo ha participado en forma interinstitucional en la especialidad que le corresponde.

En cuanto a las medidas de actuación de sus oficinas se ha establecido en concordancia con las medidas pautadas, la atención no presencial y la implementación de régimen de guardias de inspectores.

Por lo dicho en cuanto a las medidas sanitarias adoptadas me remito a las expresadas en el capítulo de medidas sanitarias, higiene y salud laboral por COVID-19.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

En Uruguay, existen un cúmulo de normas que regulan la gestión y participación de los actores sociales en la prevención y protección de riesgos que puedan originarse en la actividad laboral. La premisa que rige en el país en materia de seguridad y salud de los trabajadores es la previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

La materia seguridad y salud en el trabajo esta estructurada en base a los Convenios Internacionales de Trabajo Nº 155 y Nº 161, ratificados por la Ley 15.965 así como por disposiciones legales elaboradas conforme a las directrices allí es-

tablecidas, de ahí que el arranque de las normas que se establecieron a raíz de la situación sanitaria originada por el COVID-19, surgen del consenso a las que se suman protocolos del Ministerio de Salud Pública.

En cuanto a la legislación nacional que complementa los referidos convenios internaciones hago referencia a los siguientes:

Decreto 83/96, crea el Consejo Nacional de Seguridad y salud en el trabajo. CONASSAT

Respecto de la actividad del comercio, industrial, rural, servicios en ámbito privado o público esta regulado básicamente el del Decreto 291/007, Decreto 244/016.

- Decreto 321/009 Seguridad y Salud regula la materia en el ámbito rural.
- Decreto 283/996 Estudio y plan de seguridad e higiene en la industria de la construcción.
- Decreto 306/005 rige para la industria química.
- El Decreto 127/2014 dispone la implementación obligatoria de los servicios de prevención de salud en el trabajo en cualquier actividad, tanto en el ámbito privado o público.
- El Decreto 128/2014 implementa el servicio de prevención y salud en el trabajo en la industria química.
- El Decreto 197/2014 dispone la implementación obligatoria de los servicios de prevención de salud en le trabajo en instituciones de asistencia médica colectiva, mutualistas y cooperativas médicas.

VENEZUELA

Suheil Tovar[1]

TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

En la actualidad no existe en Venezuela regulación sobre el Teletrabajo o Trabajo Remoto. El ejemplo más cercano a la referida modalidad de trabajo que podemos encontrar en la legislación venezolana, está contemplado en el Decreto de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Ley Sustantiva laboral venezolana, en lo adelante DLOTTT) en el Titulo IV De las Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo, en el Capítulo III, que va del artículo 209 al 217 que regula de forma general la Modalidad de Trabajo a Domicilio, como una modalidad de trabajo especial a ser reglamentada por una Ley Especial, la cual, aun y cuando el primer artículo del referido título (art. 204), indica que las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en Leyes especiales, eso no ha ocurrido en la práctica.

¿Está reglamentado?

No. Sin embargo, aun cuando no existe ningún lineamiento formal especial, de igual forma, varias empresas, para garantizar la continuidad de algunos procesos, en los cuales es técnica y razonablemente posible, han adoptado la modalidad del trabajo a distancia, desde el domicilio del trabajador para cumplir la medida de distanciamiento social, que quedó establecida en el Decreto 4.160 de Estado de Alarma Nacional que fue publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela en Fecha 13 de marzo de 2013.

¿Qué contempla de forma especial esta normativa?

En el marco del Decreto en comento, se limita la movilidad de las personas, se suspenden las actividades laborales en la mayoría de las ramas de actividad y se prohíben las actividades que implican aforo de personas, estableciendo como me-

---

[1] Abogado.

dida sanitaria de prevención el distanciamiento social, para evitar la propagación del virus COVID-19. Todo lo cual favorece adoptar la medida de trabajo a distancia, sin embargo, no quedo establecido a la fecha en ninguna normativa especial.

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Normativa Vigente (previo al COVID-19)

La suspensión de la relación de trabajo en Venezuela, está regulada en el DLOTTT, articulo 71 al 75.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19? (Identifíquela)

En el marco del Decreto 4.160 de Estado de Alarma Nacional que fue publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela en Fecha 13 de marzo de 2013, se dictó medida de Suspensión de Actividades Laborales, con excepción de algunas ramas de actividades de vital importancia como medicina, alimentos entro otras. No obstante, no se estableció el alcance de la suspensión, y si la misma seria en los términos del DLOTTT.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

Suspender las actividades laborales, sin regular el alcance de la medida de forma clara, podría generar un estado de incertidumbre para los actores laborales, patronos, trabajadores y sus representantes. Los criterios al respecto son diversos, una parte del foro indica que la suspensión procede en el marco del Decreto de Alarma Nacional, antes referido, aplicando lo previsto en el artículo 72 literal i del DLOTTT, de acuerdo al cual la suspensión de la relación de Trabajo aplica en casos fortuitos o de fuerza mayor, que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión temporal de las labores. Considerando que están dadas todas las condiciones fácticas para ello, sin necesidad de probar la fuerza mayor, pues la misma está contenida en el propio Decreto 4160.

REDUCCIÓN DE JORNADA

La reducción de la jornada no está regulada para esta coyuntura, no obstante en el marco del Decreto 4.160 de Estado de Alarma Nacional que fue publicado

en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela en Fecha 13 de marzo de 2013, las limitaciones de movilidad en transporte, las horas obligatorias establecidas para el cierre de farmacias y expendios de alimentos, conducen a que por vía de consecuencia se vea reducida la jornada de quienes mantienen actividades durante la coyuntura.

MOVILIDAD LABORAL

El Decreto nº 4167 en el marco del estado de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19), por medio del cual se ratifica la inamovilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado. Implica la prohibición de movilidad. Cuyo alcance ampliaremos en el aparte Nº 6 referido a Despidos / Cese Laboral.

VACACIONES, PERMISOS Y COMPENSATORIOS

Al no existir una regulación especial en este aspecto, en el contexto de la emergencia sanitaria, se considera que debemos acudir a la normativa existente, por lo que en criterio de quien suscribe, y de conformidad con el artículo 201 del DLOTTT, debe garantizarse el disfrute efectivo, por lo que el tiempo que dure el estado de alarma no debe ser computado al periodo vacacional. Considerando que este criterio ofrece menos riesgos a futuros reclamos, visto que la emergencia sanitaria no es imputable al trabajador, debe tener el mismo tratamiento que la legislación venezolana da al caso de las incapacidades temporales, cuyo tiempo no se computa para el disfrute vacacional.

DESPIDOS / CESE LABORAL

El Decreto nº 4.167 en el Marco del Estado de Alarma para Atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus (COVID-19), por medio del cual se ratifica la inamovilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado. Está expresamente prohibido despedir durante la emergencia sanitaria. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador a ejercer las acciones a que haya lugar para su reenganche, así como el pago de salarios y demás benéficos que haya dejado de percibir.

En principio se puede afirmar que el presente decreto no genera ningún impacto, puesto que lo establecido o ratificado en su contenido se encuentra pre-

viamente circunscrito en el Decreto Nº 3.708 con Rango, Valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo. Los trabajadores y las trabajadoras y que fue publicado en la Gaceta Extraordinaria Nº 6.419 de fecha 28 de diciembre de 2018, cuya vigencia es hasta el 31/12/2020, por lo que presumimos que más que ser un acto meramente simbólico, lo que se quiere poner de manifiesto, expresamente, es que el estado de excepción no va a afectar el derecho a la inamovilidad laboral, que se ha vuelto una política permanente en Venezuela durante casi dos décadas.

SUBSIDIOS POR COVID-19

En reciente alocución del presidente de la República, anunció que implementaría medidas para proteger los puestos de trabajo. El jefe de Estado se refirió a un plan especial de pago de nóminas de la pequeña y mediana empresa por seis meses.

Para ejecutar la instrucción, precisó que retomará el pago de nóminas a los pequeños y medianos comercios por un lapso de seis meses. "Hasta el mes de agosto", acotó. A la fecha no ha sido implementado ni dictada norma al respecto.

SUSPENSIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS A TRABAJADORES, DE COBERTURAS SOCIALES (SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, ETC.)

Mediante Decreto Presidencial 4.171 de fecha 02 de abril de 2020, mediante el cual se exonera del pago del impuesto sobre la renta (ISLR) el ingreso anual de fuente territorial, obtenido por las personas naturales residentes en el país durante el periodo fiscal del año 2019, cuyo salario normal o ingreso proveniente del ejercicio de su actividad al cierre de dicho periodo no supere el monto equivalente a tres salarios mínimos vigente al 31 de diciembre de 2019.

Precisiones sobre las medidas adoptadas

La medida vino a ser implementada al cierre del plazo para declarar y pagar el ISLR. No comprendemos bien la finalidad de la decisión, ya que el 31/03/2020, venció el pago para declarar y pagar. Por otra parte, la UT ha estado subvaluada por mucho tiempo en Venezuela, y como consecuencia de ello le toca pagar impuestos a un gran porcentaje de trabajadores con salarios bajos a los que tradicionalmente no les correspondía. Ahora bien a la fecha la medida se considera tardía.

MEDIDAS SANITARIAS/HIGIENE Y SALUD LABORAL POR COVID-19

No se generaron normas con medidas especiales de seguridad y salud laboral, por la emergencia sanitaria. No obstante, aun cuando no se generaron medidas sanitarias dirigidas específicamente a los patronos y trabajadores, quienes continúan sus actividades durante la emergencia sanitaria, deben sumar, a las normas ya existentes en la materia, todas las medidas sanitarias que se han dictado de forma general en el Marco de la emergencia sanitaria, y hacer todo lo que sea necesario para proteger la salud de los trabajadores procurando siempre la prevención ante el contagio en los centros de trabajo con el uso de Equipos de Protección Especial.

ACTIVIDAD PROCESAL LABORAL (ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL) PRODUCTO DEL COVID-19

¿Los procesos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral siguen efectuándose?

No.

¿Se adopta alguna normativa especial o excepcional en razón del COVID-19?

El Decreto 4.160 de Estado de Alarma Nacional, en su disposición final quinta hace referencia tanto los procedimientos administrativos como a los judiciales.

Los procedimientos administrativos quedan suspendidos, estableciendo que las medidas de suspensión de actividades o las restricciones a la circulación que fueren dictadas no podrán ser considerada causa imputable al interesado, pero tampoco podrá ser invocada como mora o retardo en el cumplimiento de las obligaciones de la administración pública.

En todo caso, una vez cesada la suspensión o restricción, la administración deberá reanudar inmediatamente el procedimiento.

Así de otra parte, en la misma disposición ordena al Tribunal Supremo de Justicia a tomar las previsiones normativas pertinentes que permitan regular las distintas situaciones resultantes de la aplicación de las medidas de restricción de tránsito o suspensión de actividades y sus efectos sobre los procesos llevados a cabo por el Poder Judicial o sobre el funcionamiento de los órganos que lo integran.

De esa forma, por resolución de la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia, no hay actividad jurisdiccional regular. Todos los lapsos y procesos en curso se entienden interrumpidos.

Apuesta por Tirant Online Colombia, la base de datos jurídica innovadora del mercado

www.tirantonline.com

Suscríbete a nuestro servicio de base de datos jurídica y tendrás acceso a todos los documentos de Legislación, Doctrina, Jurisprudencia, Formularios, Esquemas, Consultas o Voces, y a muchas herramientas útiles para el jurista:

- Biblioteca Virtual
- Traductor jurídico
- Legislación internacional
- Tirant TV
- Personalización
- Jurisprudencia altas cortes y tribunales
- Revistas Jurídicas
- Gestión de despachos
- Biblioteca GPS
- Tirant Derechos Humanos
- Novedades
- Conceptos de Superintendencias y órganos de control

Comunícate en Bogotá 4660171

atencionalcliente@tirantonline.com

www.tirantonline.com