

## COVID-19 Y LOS DESAFÍOS LABORALES

### (i) Antecedentes

El año 2019 cerró con la noticia de la existencia de una enfermedad de características similares a la influenza que se estaba desarrollando de forma focalizada en la ciudad de Wuhan, República Popular de China, con una rápida expansión por el territorio, que alertaba a expertos. En menos de cuatro meses, desde los primeros informes de alerta a la actualidad, aquel foco se ha globalizado y hoy por hoy la Organización Mundial de la Salud declara que nos encontramos frente a una Pandemia<sup>1</sup>.

La OMS ha instado a los Estados a adoptar medidas tendientes a evitar la propagación del virus y contener la afectación de sus ciudadanos; por lo que los diversos Estados han tenido que modificar el funcionamiento de su sistema social, con diversas medidas de contención, dentro de las que se incluyen la cesación de actividades cotidianas de manera imperativa en mérito a las altas probabilidades de contagio, como por ejemplo sucede con espectáculos públicos y actividades laborales.

### (ii) La enfermedad en Uruguay

Ante la confirmación por el Ministerio de Salud Pública del Uruguay de la presencia de casos de COVID-19 en el país, y la presunción del crecimiento exponencial de afectados en los próximos días -producto de la volatilidad del virus-, el 13 de marzo pasado el Presidente de la República anunció la declaración de la emergencia sanitaria por Coronavirus, disponiendo una serie de medidas vinculadas al cierre parcial de fronteras y prohibición de espectáculos públicos, entre otras.

En lo que respecta a la vida laboral de los uruguayos, a nivel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT) acordó en forma tripartita una Resolución para adoptar medidas preventivas y de actuación ante eventuales afectaciones a la salud en el ámbito de trabajo el pasado 13 de marzo<sup>2</sup>.

Sin lugar a dudas, estas recomendaciones tendrán afectación directa tanto en las relaciones laborales, como en la estructura productiva y de continuidad de negocio de las empresas; que pasaremos a analizar.

### (iii) Planes de continuidad del negocio

En el mundo corporativo existen dos grandes planes de contingencia ante situaciones de desastres naturales u otras situaciones que afecten de forma directa o indirecta al desarrollo de la actividad empresarial: los denominados

<sup>1</sup> <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>

<sup>2</sup> <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/mtss-convoco-conassat-protocolo-prevencion-del-coronavirus>



“*Disaster Recovery Plan*” (planes de recuperación ante desastres naturales) y los “*Business Continuity Plan*” (Planes de continuidad del negocio). Estos planes tienen sus orígenes en la década del ‘70, cuando las organizaciones comenzaron a detectar que la automatización de elementos de la cadena productiva, sin importar cuál fuera la actividad principal de la industria, acarreaba dependencia casi absoluta de los sistemas informáticos. Así es que se comenzaron a desarrollar planes basados en la acumulación de experiencias vividas por las empresas ante desastres naturales, que luego dieron paso al desarrollo de guías estandarizadas de buenas prácticas en la materia, y posteriormente, a la emisión de la Norma ISO 22301.

Este tipo de planes han permitido que las organizaciones no solo cuenten con rutas claras de actuación, sino que además incorporen en su infraestructura elementos que permitan la continuidad del negocio (ya sea desde la contemplación del trabajo de forma remota, hasta la disposición de la logística y condiciones para desarrollar el trabajo sin poner en riesgo la salud de los demás empleados).

#### **(iv) La salud laboral por encima de todo**

Ante la disyuntiva de cesar actividades o implementar un plan de continuidad, la decisión que sea adoptada tendrá como centro el aseguramiento de las condiciones de salud laboral de sus trabajadores, por lo que el Decreto 127/014<sup>3</sup> y el 127/019<sup>4</sup> podrán ser el punto de partida para implementar controles básicos de síntomas a la plantilla de trabajadores que deban presentarse a trabajar.

Si bien el objetivo principal del Decreto 127/014 no se ajusta totalmente a la situación actual<sup>5</sup>, es recomendable que las empresas que se encuentran comprendidas en el alcance del mismo puedan desarrollar un plan de control de síntomas físicos que permitan mitigar posibles propagaciones del virus al tiempo que -aún de forma limitada- las empresas puedan continuar operando. A modo de ejemplo, se podrían realizar controles de temperatura corporal, seguimiento de estado de salud de los funcionarios, implementación de medidas pasivas de mitigación, establecer un régimen rotativo de trabajo, por mencionar algunas.

En tal sentido, y en el marco de la CONASSAT, se dispuso en la Resolución adoptada el pasado 13 de marzo la pertinencia del empleador de 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 que dispuso<sup>6</sup>:

#### **A) Medidas de Prevención y Control:**

---

<sup>3</sup> Reglamentación para la prevención y salud en el trabajo

<sup>4</sup> Obligación para la implementación de los servicios de prevención y salud en el trabajo en varios sectores de actividad

<sup>5</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-reglamento/127-2014> art. 1°...objeto de promover la seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, es obligatoria la implementación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo.”

<sup>6</sup> [https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/mtss-avanzo-junto-](https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/mtss-avanzo-junto-conassat-protocolo-prevencion-del-coronavirus-consensuado)

[conassat-protocolo-prevencion-del-coronavirus-consensuado;](https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/mtss-avanzo-junto-conassat-protocolo-prevencion-del-coronavirus-consensuado)

<https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/conferencia-sinae-coronavirus-delgado-salinas-viajes-europa>

- 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 necesarios 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.

#### **B) 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 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.

De este modo, se presenta un gran desafío para Uruguay y sus organizaciones productivas de aplicar las medidas de prevención y contención, sin por ello paralizar la economía. Dependerá de cada industria la posibilidad de implementar mecanismos de trabajo alternativos, pero el desafío mayor lo afrontarán aquellas organizaciones que necesariamente requieren del trabajo presencial de sus empleados para continuar produciendo.

Pese a no contar con normativa específica para el caso, se sugiere que aquellas organizaciones que requieran continuar con sus actividades puedan adoptar el Decreto 127/014 a los efectos de asegurarles a sus trabajadores condiciones de seguridad e higiene acordes para evitar que puedan contagiarse del virus en sus ámbitos de trabajo.

#### **(v) Cómo continuar con el negocio**

Considerando la actual situación respecto al COVID-19, el país se encuentra ante el desafío de cumplir con las recomendaciones de carácter sanitarios emitidos por el Ministerio de Salud Pública y CONASSAT y al mismo tiempo continuar con su actividad productiva y económica.

Las organizaciones que ya cuentan con un plan del estilo “BCP”<sup>7</sup> tienen allanado el camino para la implementación de soluciones acorde a su negocio. No obstante, aquellas que no tengan un plan de contingencia de negocio instaurado se deberán enfrentar a la incorporación de medidas de urgencia ante el riesgo de propagación del virus, sin contar con el tiempo de decisión ni la información necesaria que favorezca un buen resultado productivo.

Por el momento, las medidas sugeridas por el Gobierno uruguayo son de carácter individual y atendiendo el vínculo laboral -destinadas a la persona con síntomas asociados a la enfermedad o asintomáticos pero que hayan regresado recientemente de países considerados como de riesgo-, pero no a nivel de la actividad empresarial.

De no contar con planes de continuidad de negocio, las empresas deberán enfrentar la disyuntiva de continuar o no sus actividades productivas, y para el caso de optar por hacerlo, definir cómo, lo que puede afectar la viabilidad de la empresa en el corto plazo.

Varias empresas podrán promover que su personal trabaje de forma remota; no sin antes evaluar los riesgos y posibilidades existentes de hacerlo en función de los siguientes factores: **a.** Naturaleza de la actividad, **b.** Cantidad de empleados, **c.** Infraestructura informática que soporte la conexión remota, **d.** Equipos personales de los empleados o entrega de equipos por parte de la empresa, **e.** Contratos laborales que contemplen o no la posibilidad de trabajar remoto, **f.** Control efectivo de actividades, **g.** Factores de seguridad de la información, **h.** Costos de implementación; por mencionar solo algunos.

El mayor desafío se presenta para las empresas que el *core* de su negocio se centra en la actividad fabril, industrial, o de servicios directos, donde necesariamente, para que la empresa funcione, se requiere de la presencia de sus empleados in situ.

#### **(vi) Conclusiones y Oportunidad de Mejora**

En conclusión, a los efectos contar con respuestas a las interrogantes que se han sucedido en estos días respecto al factor de cobertura, pago de salario, etc. que estamos en condiciones de evacuar.

Para aquellos empleados dependientes que deban someterse a una cuarentena preventiva, con la información actual disponible podemos señalar lo siguiente:

**a.** Trabajadores que realizan cuarentena por haber regresado de viaje desde los países identificados como de riesgo por el MSP (14 días) sin contar con síntomas aparentes, deberá aplicarse el régimen dispuesto por el Decreto- Ley 14.407<sup>8</sup>;

**b.** Para los trabajadores que no se encuentren en las condiciones señaladas, se aplicará el régimen general de faltas injustificadas, procediéndose al descuento correspondiente por parte del empleador.

---

<sup>7</sup> Bussines Continuity Plan.

<sup>8</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/14407-1975/41>

El COVID-19 puede ser tomado como una oportunidad de mejora y crecimiento para las empresas. Una vez se supere la Pandemia actual sería importante que todas las organizaciones adquirieran y/o adopten planes de continuidad del negocio, que habiliten a que, ante factibles amenazas a la productividad de la empresa y salud de sus trabajadores, sólo se recurra al plan establecido y no se ensayen soluciones aún no testeadas y que pueden provocar costos y riesgos innecesarios para la organización y sus empleados.

Montevideo, 16 de marzo de 2020