



MEDIDAS TOMADAS POR EL GOBIERNO EN RELACIÓN A LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DURANTE LA CRISIS SANITARIA PARA PREVENIR EL COVID-19.

DRA. BEATRIZ DURAN¹

Introducción. El Gobierno dispuso una serie de medidas tras decretar el estado de emergencia sanitaria nacional a consecuencia de la constatación de casos de COVID-19, enfermedad causada por el coronavirus SARS-CoV-2, considerada una pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

En consecuencia las empresas deben considerar especialmente algunos decretos y resoluciones que pasamos a detallar y que se agregan a las normas de salud y seguridad en el trabajo con las que ya contábamos.

A.- Decreto No. 93/2020 de 13 de Marzo de 2020. Se declara el estado de emergencia sanitaria nacional como consecuencia de la pandemia de COVID-19.

En el Artículo 7 se establece que: *"Se deberán extremar las medidas de limpieza y desinfección en todos los espacios de los establecimientos públicos y privados, en especial los de educación, lugares destinados al trabajo y/o atención al público, cumpliéndose con las recomendaciones dispuestas por el Ministerio de Salud Pública"*.

Aislamiento obligatorio: Se declara en el artículo 8 el aislamiento obligatorio² con un plazo de 14 días bajo control médico para casos:

- 1 Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UdelaR). Profesora Adjunta de Derecho de las Relaciones Laborales en el Sector Público y Política Social (RRLL-UdelaR). Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la UdelaR. Se desempeña como Asesora en la Presidencia de la República (Asesoría Letrada. ONSC). Las opiniones vertidas en el presente trabajo se realizan a título personal y no comprometen a las Instituciones referidas.
- 2 "Permanecer aislado": condición por la cual la persona debe permanecer en el domicilio, en lo posible en una habitación individual, evitando conductas que pudieran aumentar la transmisión, en las condiciones que indique el médico tratante. De no resultar posible, agrupar pacientes infectados con la misma enfermedad (Art. 9 del citado decreto).

-personas que hubieren contraído el COVID 19,
-presenten fiebre y síntomas respiratorios y que en los últimos 15 días estuvieron en "zonas de alto riesgo"³,

-hayan estado en contacto directo⁴ con casos confirmados de COVID 19

-ingresen al país desde "zonas de alto riesgo",

-estos trabajadores sometidos a aislamiento obligatorio, quedan comprendidos en el -subsidio por enfermedad siempre que cumplan con los requisitos generales para acceder al mismo⁵.

B.- Decreto No. 109/2020 de 25 de Marzo de 2020.

Aislamiento opcional⁶: El decreto establece que las personas de 65 años o más, comprendidas en el ámbito subjetivo de aplicación del subsidio por enfermedad establecido por el Decreto-Ley No. 14.407, de 22 de Julio de 1975, modificativas y concordantes, podrán permanecer en aislamiento como máximo hasta el 31 de Agosto de 2020, según determinen y comuniquen las empresas al Banco de Previsión Social.

Cabe destacar que quedan excluidos aquellos trabajadores que puedan realizar o realicen sus tareas habituales desde su domicilio.

Asimismo se dispone que todas aquellas personas que guarden el régimen de aislamiento, tendrán dere-

3 Son aquellas que determine la Organización Mundial de la Salud en sus actualizaciones diarias, estando comprendidas a la fecha el Reino de España, República Italiana, República Francesa, República Federal de Alemania, República Popular China, Corea del Sur, Japón, República de Singapur y la República Islámica de Irán (Art. 9 del citado decreto).

4 "Contacto directo": haber estado a menos de un metro del enfermo o compartido artículos de uso frecuente, tales como útiles de limpieza, teléfonos y celulares, computadoras, mate, utensilios y productos alimenticios (Art. 9 del citado decreto).

5 Artículo 5 del Decreto No.94/2020.

6 Se entenderá por aislamiento, la permanencia de la persona en su domicilio, salvo en caso de imperiosa necesidad o urgencia (Art 2 del decreto).

cho a percibir la prestación correspondiente al subsidio por enfermedad en la forma prevista por el Decreto-Ley citado, por el período de aislamiento.

C.- Decreto No. 94/2020. Aislamiento obligatorio. Teletrabajo.

Las autoridades gubernamentales tomaron medidas preventivas como la cuarentena y el aislamiento para frenar el aumento de los contagios. Otra medida es la exhortación a las empresas a instrumentar y promover el teletrabajo, siempre que ello sea posible.

En el Artículo 5 se dispone que: *"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"*.

El Artículo 6 exhorta 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 (IGTSS).
- ✓ El empleador deberá suministrar los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada.
- ✓ 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 CO-

VID-19 (Artículo 7).

- ✓ Los empleadores 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 (CONASAT) de fecha 13 de Marzo de 2020.

El trabajador deberá informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que, a su juicio, represente un riesgo que promueva la propagación del virus COVID-19 (Artículo 8).

El decreto introduce las primeras regulaciones en el derecho positivo nacional en relación a esta forma de trabajo: a) requisito de acuerdo con los trabajadores, b) obligación del empleador de suministrar las herramientas necesarias para permitirlo, c) el deber de comunicar la implementación de la modalidad a la IGTSS.

No se establece ninguna otra particularidad para el trabajo a distancia por lo que queda claro que se regulara por la normativa general del trabajo⁷.

Entendemos que la negociación colectiva es la mejor herramienta a efectos de coordinar y buscar soluciones a los problemas que los trabajadores planteen en la realización de su trabajo (cómo y cuáles van a ser los controles del mis-

mo y del tiempo de trabajo, así como los costos que inevitablemente se trasladan al trabajador), entre otras dificultades que se pueden presentar en este contexto

"En el Artículo 5 se dispone que: "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". El Artículo 6 exhorta a todos los empleadores a instrumentar y promover, en todos los casos que sea posible, que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios."

"Entendemos que la negociación colectiva es la mejor herramienta a efectos de coordinar y buscar soluciones a los problemas que los trabajadores planteen en la realización de su trabajo (cómo y cuáles van a ser los controles del mismo y del tiempo de trabajo, así como los costos que inevitablemente se trasladan al trabajador), entre otras dificultades que se pueden presentar en este contexto económico y social tan desfavorable y habiendo de la noche a la mañana cambiado la organización y la forma de trabajar."

7 Giuzio, Graciela." Salud y Trabajo en tiempo de Coronavirus", en RDL Tomo LXIII.- Nro. 277 Enero-Marzo 2020, pág. 68.

económico y social tan desfavorable y habiendo de la noche a la mañana cambiado la organización y la forma de trabajar⁸.

Giuzio señala que el trabajador termina haciéndose cargo de costos para el desarrollo de su tarea (gastos de mantenimiento, adquisición de algunos implementos para trabajar mejor (mayor capacidad en PC), contratación de internet, más rápido, más gasto de luz, todo lo que implica una disminución salarial⁹.

Además indica que en los hogares en general se dista mucho de contar con el mobiliario adecuado para trabajar, por lo que teletrabajar implica estar sometido a riesgos específicos que deben ser considerados. Como ejemplo, no se cuentan con las condiciones ergonómicas adecuadas (altura de las mesas de trabajo, apoyo lumbar en los asientos de acuerdo

al Artículo 44 del Decreto No. 406/88, con el riesgo de contraer patologías relacionadas con la carga física estática (asociada las posturas de trabajo y a la actividad isométrica de los músculos) fundamentalmente de tipo musculo-esquelética. Problemas visuales relacionados con el uso de la pantalla y la iluminación etc.¹⁰

Estas situaciones deberán ser atendidas por el empleador debido a que como vimos el Artículo 6 del Decreto No. 94/2020 establece que "...deberá suministrar los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada". Queda sobreentendido que se deberá cumplir con lo dispuesto en las normas de salud y seguridad establecidas en la legislación laboral según la actividad que se desarrolle.

D.- Ley No. 19.873 de 3 de Abril de 2020 y Decreto reglamentario No. 131/2020 de 17 de Abril de 2020. Enfermedad profesional. Ámbito subjetivo de aplicación. Subsidios.

Se incluye al COVID 19 como enfermedad profesional durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria, para determinados trabajadores de la salud o vinculados a esta actividad: médicos y no médicos que trabajen directa o indirectamente en el proceso asistencial, que desempeñen tareas en las instituciones privadas de asistencia médica, en la Comisión de Apoyo y el Patronato del Psicópata, así como el personal dependiente de empresas contratadas por las instituciones referidas, el personal de limpieza y otros servicios conexos se consideraran personal de la salud aun cuando estén tercerizados por la institución

"Se incluye al COVID 19 como enfermedad profesional durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria, para determinados trabajadores de la salud o vinculados a esta actividad: médicos y no médicos que trabajen directa o indirectamente en el proceso asistencial, que desempeñen tareas en las instituciones privadas de asistencia médica, en la Comisión de Apoyo y el Patronato del Psicópata, así como el personal dependiente de empresas contratadas por las instituciones referidas, el personal de limpieza y otros servicios conexos se consideraran personal de la salud aun cuando estén tercerizados por la institución en cuestión."

en cuestión.

Serán beneficiarios del seguro por enfermedad profesional dispuesto por la Ley No. 19.873 el personal dependiente de la salud, que cumpla con los siguientes requisitos:

a) Que participe directa o indirectamente en el proceso asistencial (trabajadores médicos y no médicos);

b) Que desempeñe tareas en las instituciones privadas de asistencia médica, en la Comisión de Apoyo y el Patronato del Psicópata, así como el personal dependiente de empresas contratadas por las instituciones referidas;

c) Que esté comprendido en las disposiciones de la Ley No. 16.074 de 10 de Octubre de 1989, modificativas y concordantes (Artículo 1 del Decreto No. 131/2020).

El Artículo 2 de la Ley No. 19.873 dice: "Interpretase que la enfermedad coronavirus COVID 19 será considerada enfermedad profesional, en las condiciones mencionadas por el Artículo 1° de esta ley¹¹ y durante

8 Duran, Beatriz. Sande, Bruno. "Vacunación contra COVID-19: repercusiones sobre el contrato de trabajo y las potestades del empleador. ¿Es legítimo que el empleador exija a sus trabajadores la vacunación?", RDL Tomo LXIV Nro. 281. Enero- Marzo 2021, pág 133 y ss.

9 Giuzio, Graciela." Salud y Trabajo en tiempo de Coronavirus", ob. cit., pág. 67 y ss.

10 Giuzio, Graciela." Salud y Trabajo en tiempo de Coronavirus", ob. cit., pág. 70.

11 "El Ministerio de Salud Pública (MSP) implementará un Registro de personal de la salud que participa directa o in-

el período de tiempo que abarque la emergencia sanitaria nacional declarada por el Poder Ejecutivo para el personal de la salud médico y no médico ...”.

- ✓ En el caso de comprobarse los requisitos mencionados, el Banco de Seguros del Estado asumirá el pago de la renta temporaria, durante el período de la enfermedad y con el límite máximo de cuarenta y cinco días.
- ✓ La base de cálculo de la referida renta tendrá un tope de diez salarios mínimos nacionales mensuales.
- ✓ En caso de que el beneficiario de esta ley tenga derecho a percibir una indemnización con cargo a algún otro seguro o caja de auxilio y la misma no cubra el 100% del sueldo, se pagará la diferencia hasta alcanzar el 100% del salario o dicho tope, lo que ocurra primero.
- ✓ La asistencia médica y su costo, en todos los casos, estarán a cargo del prestador integral de salud del que sea afiliado el trabajador afectado.

”Finalmente cabe destacar que se exige un nexo causal que demuestre que el trabajador se contagió trabajando. Para tener derecho al seguro, el trabajador debe denunciar la enfermedad profesional ante el BSE acompañando los comprobantes de laboratorio de los casos positivos que demuestren la vinculación de su contagio y la exposición por el desarrollo de su trabajo.”

El Decreto reglamentario citado en su Artículo 2 dispone la creación de un Registro de Personal COVID-19, el cual funcionará en el Ministerio de Salud Pública y cuyo cometido será relevar la información

directamente en el proceso asistencial (trabajadores médicos y no médicos), que desempeñen tareas en las instituciones privadas de asistencia médica y estén expuestos al contagio del SARS-CoV2 ocasionando la enfermedad COVID 19.

A estos efectos, el personal de limpieza y otros servicios conexos se considerará personal de la salud aún cuando tenga relación de dependencia con otra empresa.

Formará parte de dicho Registro el listado de los pacientes asistidos por cada uno de los trabajadores antes mencionados, debiendo surgir en forma fehaciente el contacto con un paciente confirmado por pruebas moleculares de laboratorio positivo para SARS-CoV2.

Las instituciones comprendidas en la presente ley deberán enviar en forma diaria al Ministerio de Salud Pública los listados actualizados de los trabajadores y pacientes asistidos por aquellos con riesgo de contagio o que estén afectados por la enfermedad coronavirus COVID 19, debiéndose actualizar el Registro también en forma diaria.

Al momento de efectuar la denuncia de enfermedad profesional, deberán adjuntarse los comprobantes de laboratorio de los casos positivos que demuestren el nexo causal”.

correspondiente al personal médico y no médico que participe directa o indirectamente en el proceso asistencial y esté expuesto al riesgo de contagio por la enfermedad COVID 19.

El Registro deberá mantener la siguiente información¹²:

a) Datos personales de todos los trabajadores que en el ámbito de la salud, médicos y no médicos, participen del proceso asistencial estando expuestos al contagio de la enfermedad COVID 19.

b) Datos personales del personal de limpieza y otros servicios conexos, aun cuando tenga relación de dependencia con otra empresa que suministra el servicio prestado, siempre que estén expuestos al contagio directo o indirecto de la enfermedad COVID 19.

c) La lista de pacientes asistidos por cada institución de salud que puedan contagiar la enfermedad COVID-19.

d) Toda otra información que las autoridades de salud pública entiendan conveniente registrar de acuerdo a lo establecido en la Ley No. 19.873 de 3 de Abril de 2020.

Las instituciones médicas privadas deberán enviar diariamente una actualización al mencionado Registro.

El Banco de Seguros del Estado (BSE) o toda aquella otra institución que corresponda abonon prestaciones o subsidios vinculados a la enfermedad COVID 19, asumirán el pago de la renta o prestación temporaria, durante el período de la enfermedad que corresponda, y en la forma, condiciones y con los límites que determina la normativa aplicable.

Como requisito previo al previo al pago de las referidas prestaciones se solicitará constancia de la realización de la prueba molecular de laboratorio con resultado positivo para SARS COVID-19 (Artículo 4 del Decreto No. 131/2020).

Finalmente cabe destacar que se exige un nexo causal que demuestre que el trabajador se contagió

12 La información contenida en el Registro cumplirá con las disposiciones relativas a la protección de datos personales dispuestos en la Ley No. 18.331 de 11 de Agosto 2008 y normas complementarias.

trabajando. Para tener derecho al seguro, el trabajador debe denunciar la enfermedad profesional ante el BSE acompañando los comprobantes de laboratorio de los casos positivos que demuestren la vinculación de su contagio y la exposición por el desarrollo de su trabajo.¹³

E.- Resoluciones No. 52 de 13 de Marzo de 2020 y No. 54 de 19 de Marzo de 2020 del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT).

La primera establece disposiciones para la prevención y protección contra el riesgo biológico que se origine en el ámbito de toda relación de trabajo, por la enfermedad infecciosa generada por el coronavirus.

A) Medidas de Prevención y Control:

- 1) implica 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.
- 2) proveer en los lugares de trabajo el material de higiene necesaria para cumplir las medidas de control, prevención y actuación emitidas por el Ministerio de Salud Pública, (distribución en cantidades suficientes de alcohol y medios de protección personal).
- 3) 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.
- 4) adoptar medidas de organización del trabajo que mitiguen el riesgo de propagación del coronavirus

13 <https://www.pdelc.com.uy/espanol/derechos-y-obligaciones-para-prevenir-el-covid-19-en-el-trabajo-7?nid=265>

COVID 19, en consonancia con las posibilidades y naturaleza de la actividad (implementación del trabajo a distancia, y la evaluación de evitar viajes al exterior por parte del personal).

- B) **Medidas de Actuación:** ante la aparición de un trabajador con síntomas de la enfermedad se deberá establecer mecanismos de acción.

Los mismos deben prever: a) la participación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo dispuestos por el Decreto No.127/014 de 13 de Mayo de 2014¹⁴, 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 circun-

tancias de hecho que se generen por la imposibilidad de que el trabajador infectado o presunto infectado pueda asistir al centro de trabajo.

La Resolución No. 54 amplia y actualiza las medidas de prevención, control y acción que deben contener los protocolos con los que deben contar las empresas para la prevención del contagio del coronavirus. Conforme a esta Resolución, las empresas deben contar con un Protocolo de prevención, control y actuación ante el COVID-19, el que debe implementarse siguiendo las pautas del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social (MTSS). Cabe tener presente que, durante el año 2020, varias actividades fijaron determinados protocolos de carácter tripartito según las características de cada actividad.

Corresponde a los empleadores, a la Comisión Bipartita de Seguridad Social¹⁵ y a los Servicios de Pre-

14 Reglamentación del Convenio Internacional de Trabajo Nro. 161 relativo a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo ratificado por la Ley No. 15.965.

15 Decreto No. 291/2007 en redacción dada por el Decreto No. 244/2016.

vención y Salud en el Trabajo¹⁶ coordinar los mecanismos necesarios para la elaboración de protocolos de prevención y actuación ante el riesgo del Covid-19, el cual deberá adecuarse a las características de cada empresa o institución.

Los protocolos deben contener expresamente las medidas de control y prevención incluidas en la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social referida, y recomendadas por el Ministerio de Salud Pública:

Material informativo: Se debe proporcionar información general sobre los riesgos de la enfermedad producida por el Covid-19. La propia Resolución No. 54/2020 establece el texto mínimo que debe contener la descripción exigida. Es decir que se especifica lo que debe incluirse en la información general sobre las características y riesgos de la enfermedad infecciosa producida por el COVID-19. Deberá contener la descripción de los síntomas respiratorios y sus consecuencias, como se propaga el virus o como puede contraerse, las consecuencias de la enfermedad y cuando el cuadro puede presentarse una situación de gravedad.

Suministro de materiales de higiene: Se debe proporcionar y asegurar la existencia de material de higiene necesario para cumplir con las medidas de control y prevención emitidas por el Ministerio de Salud Pública. Ello debe efectuarse en medidas y cantidad suficientes para todo el personal y en lugares accesibles. A tales efectos se dispone:

- Distribución en cantidad suficiente de alcohol y medios de protección personal como guantes en actividades en que los trabajadores estén en contacto directo con el público.
- Suministro de tapabocas o mascarillas en aquellos trabajos que impliquen el contacto frecuente con personas o bien de estar en contacto con personas de quien se sospeche pueda estar infectado o con síntomas.
- **Limpieza y desinfección de lugares de trabajo:** Es necesario disponer mecanismos eficientes para desinfectar frecuentemente lugares y equipos de trabajo (escritorios, mesas, picaportes, pasamanos y los objetos tales como teléfonos y teclados deben limpiarse con desinfectante frecuentemente).
- **Uso individual de artículos personales:** Indicar que no deben compartirse artículos personales (mate, bombilla, vajilla y cubiertos).
- **Mantenimiento de equipamiento que proyecta**

aire: Asegurar el correcto mantenimiento de equipos que proyectan aire, como secadores de mano y aires acondicionados. En aquellos espacios que presenten características reducidas deberá extremarse la higiene y ventilación.

- **Higiene personal:** Indicar el lavado frecuente de manos o uso de alcohol en gel, teniendo en cuenta que la higiene de manos es la principal medida de prevención y control de la infección. Se deberá colocar esta información en una cartelera informativa visible.
- Asegurar el suministro y reposición de jabón en baños y cocinas.
- Colocar dispensadores de alcohol en gel en sitios visibles, y asegurar su frecuente reposición.
- Indicar los **cuidados mínimos** que deben de seguirse al toser o estornudar en relación a la necesidad de cubrir la boca y la nariz con un pañuelo descartable o bien con el pliegue del codo.
- Colocar **cartelería visible** sobre las medidas de higiene respiratoria.
- **Distanciamiento social:** Organizar el trabajo de forma que entre los trabajadores o entre éstos y el público, exista una distancia de al menos un metro y medio. De igual forma la empresa debe evitar la concentración de personas en los lugares de trabajo, procurando que su número esté limitado al mínimo posible o alternando al personal en relación a su asistencia.

Finalmente se establece que dentro de las medidas de actuación de los Protocolos es necesario que los mismos dispongan de los mecanismos de acción ante la aparición de un trabajador con síntomas de la enfermedad y cuando este con síntomas deba permanecer en su domicilio (artículo 3).

En el caso de que un trabajador presente síntomas de la enfermedad, se debe:

1. Dar participación a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo que están regulados por el Decreto No.127/04 o del servicio médico que corresponda al trabajador.
2. Prever la rápida adopción de medidas de control a quienes estuvieron en contacto con la persona infectada dentro de los 14 días previos a la aparición de síntomas.
3. Prever las circunstancias que se generen ante la imposibilidad de que el trabajador infectado o presunto infectado pueda asistir al centro de trabajo.

Cuando los trabajadores que presentan síntomas respiratorios deban permanecer en domicilio y realizar consulta a su prestador de salud, es este último quien

16 Decreto No. 127/2014 en la redacción dada por el Decreto No. 126/2019.

determinará si corresponde certificación médica, lo cual debe ser informado al personal superior inmediato de dichos trabajadores, así como al médico de la empresa o los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo.

Compartimos que: *“El cumplimiento de los aspectos detallados es el mínimo contenido que debe asegurarse e incluirse en los protocolos a emitir por cada empresa, sin perjuicio de que cada una podrá adicionar por sí sola o en acuerdo bipartita otras medidas y acciones según cada actividad y situación específica”.*¹⁷

Es muy importante la previsión de la Resolución No.54 de incluir la exhortación a las organizaciones gremiales y sindicales para la “máxima difusión” de las medidas -preventivas y de control- de manera de comprometerlas en la concientización e importancia de la prevención de los contagios en los lugares de trabajo.

Sobre todo cuando se constató por parte de la Inspección General del Trabajo, un porcentaje de incumplimiento significativo por parte de las empresas de las medidas preventivas implementadas, tales como el uso de tapabocas, el distanciamiento social y la inexistencia de implementos de higiene. Por lo que se decidió desde el mes de marzo del corriente sancionar a las empresas infractoras con una clausura preventiva. Posteriormente a la imposición de esta sanción las autoridades señalan que el nivel de incumplimiento de las empresas bajo sensiblemente.¹⁸

“Es muy importante la previsión de la Resolución No.54 de incluir la exhortación a las organizaciones gremiales y sindicales para la “máxima difusión” de las medidas -preventivas y de control- de manera de comprometerlas en la concientización e importancia de la prevención de los contagios en los lugares de trabajo.

Sobre todo cuando se constató por parte de la Inspección General del Trabajo, un porcentaje de incumplimiento significativo por parte de las empresas de las medidas preventivas implementadas, tales como el uso de tapabocas, el distanciamiento social y la inexistencia de implementos de higiene. Por lo que se decidió desde el mes de marzo del corriente sancionar a las empresas infractoras con una clausura preventiva. Posteriormente a la imposición de esta sanción las autoridades señalan que el nivel de incumplimiento de las empresas bajo sensiblemente.”

F.- Por Decreto No. 93/2021 de 23 de Marzo de 2021, el Presidente de la República, autoriza la percepción del subsidio por enfermedad a partir del primer día de cuarentena para trabajadores vinculados al área de cuidados y la salud: *“Los trabajadores beneficiarios del subsidio por enfermedad establecido por el numeral 2) del Artículo 13 del Decreto Ley No. 14.407, de 22 de Julio de 1975, modificativas y concordantes, dependientes de instituciones privadas de asistencia médica, de asistencia médica móvil de emergencia, de empresas de servicios de acompañantes, y de casas de salud y residenciales de ancianos (Grupo 15 de los Consejos de Salarios), tendrán derecho a percibir subsidio de enfermedad, a partir del primer día de cuarentena indicada como consecuencia de haber estado expuestos al riesgo de contagio de la enfermedad Covid-19”.*

G.- la Resolución del MTSS de 8 de Abril de 2021. En el mes de Abril del corriente año, el Estado no solo exhorta a la vacunación públicamente, sino que la promueve a través de la aprobación de dos

normas a considerar: la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 8 de Abril de 2021 y la **Ley No. 19.947 de 13 de Abril de 2021.**

La Resolución del MTSS de 8 de Abril de 2021: 1.- Exhorta y Recomienda a todos los empleadores y trabajadores a vacunarse contra el COVID-19, como parte de las medidas de prevención contra los riesgos biológicos y de contagio en el ámbito laboral y de sus consecuencias en la sociedad toda. 2.-Solicita a todos los sectores de actividad al estricto cumplimiento de los protocolos a efectos de prevenir el riesgo biológico originado por la propagación del virus¹⁹.

17 <https://www.cronicas.com.uy/columnas/exigencia-del-mtss-protocolos-de-prevencion-y-actuacion-ante-el-covid-19/>

18 <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/trabajo-clausura-preventiva-incumplimiento-protocolo-sanitario-mtss>

19 <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/noticias/82.pdf>

Compartimos que “la resolución fortalece las atribuciones de las empresas en relación a las decisiones a adoptar en materia de organización de personal en torno al tema. La Resolución también recuerda a las empresas el cumplimiento de los protocolos y medidas sanitarias para prevenir el riesgo de propagación de COVID-19 en el ámbito laboral...”²⁰.

H. La Ley No. 19.947 de 13 de Abril de 2021, dispone que todo trabajador de la actividad pública o privada que este agendado para vacunarse contra el virus SARS-CoV-2 (COVID -19), dentro de su horario de trabajo, de acuerdo con el plan de vacunación dispuesto por el Ministerio de Salud Pública, tendrá derecho a no concurrir a su trabajo el día de la vacunación durante el período máximo de cuatro horas, las que serán abonadas como trabajadas y consideradas a todos los efectos como tales.

El derecho alcanza a las dos dosis aplicando el tope máximo de cuatro horas por cada una de ellas.

El trabajador deberá dar aviso previo a su empleador o superior jerárquico de que concurrirá a vacunarse y justificar el efectivo cumplimiento de la vacunación dentro de los tres días inmediatos siguientes de recibida la última dosis.

Quedan comprendidos en este beneficio los trabajadores que con anterioridad a la aprobación de la presente ley, se hubieran vacunado contra el virus SARS Cov-2 (COVID-19), dentro de su horario laboral y de acuerdo con el plan de vacunación dispuesto por el Ministerio de Salud Pública. Para acceder a este beneficio deberán justificar – como es lógico- el efectivo cumplimiento de la vacunación ante el empleador.

20 <https://www.pdelc.com.uy/espanol/derechos-y-obligaciones-para-prevenir-el-covid-19-en-el-trabajo-7?nid=265>