



Revisión comparada de medidas de protección al empleo frente a COVID -19

Autores

Resumen

Paola Álvarez D.
Christine Weidenslauffer
James Wilkins B

palvarez@bcn.cl

Equipo de Trabajo:

Hilsia Lira N.
Virginie Loiseau
Tomás Morales A.

Nº SUP: 124539

En marzo de este año la Organización Mundial de la Salud declaró pandemia internacional debido a la situación de emergencia de salud pública provocada por el COVID-19.

La Organización Internacional del Trabajo señala que los efectos de la pandemia son devastadores para el empleo y los ingresos de los trabajadores. Asimismo, invita a los países a adoptar medidas integradas y a gran escala, en cuatro pilares: apoyar a las empresas, el trabajo y los ingresos; estimular la economía y los empleos; proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; y utilizar el diálogo social entre gobiernos, trabajadores y empleadores a fin de encontrar soluciones.

Los países han estado tomando medidas de emergencia para poder disminuir los efectos negativos y generar políticas e instrumentos de ayuda a los trabajadores y a las empresas para superar esta crisis.

De la revisión de las principales medidas de protección al empleo y/o trabajadores derivadas de la emergencia sanitaria en Argentina, Brasil, Colombia, España, Estados Unidos de América y Reino Unido, se puede concluir que:

- Todos los países analizados han adoptados medidas de protección a los ingresos de los trabajadores, por medio de subsidios directos, flexibilización de requisitos para acceder a las prestaciones de cesantía o la implementación de la modalidad de teletrabajo, suspensión de contrato o reducción de horas, entre otras medidas.
- España, Argentina, Brasil, Estados Unidos y Reino Unido han implementado medidas para ir en ayuda de las empresas con asignaciones de complemento de sueldos, reducción de impuestos o de eximición de pago de cotizaciones previsionales por los periodos de crisis.
- También algunos países han adoptado medidas específicas para los trabajadores autónomos y/o informales, ese es el caso de Argentina; Reino Unido y España.

Atendida el rápido desarrollo de la contingencia, las materias tratadas en el presente informe son esencialmente dinámicas. En consecuencia, su contenido corresponde a información disponible y vigente al momento de su elaboración (08.04.2020).

Introducción

El mundo del trabajo está sufriendo fuertes consecuencias negativas ocasionadas por la pandemia de COVID-19. La mayoría de los países están llevando a cabo paralizaciones totales o parciales de actividades, que afectan según lo señala a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a 81% por ciento de la fuerza de trabajo mundial (OIT, 2010).

La OIT, en su documento “El COVID-19 y el mundo de trabajo” (2020) señala que todas las empresas de los diversos sectores económicos se enfrentan a grandes pérdidas -en especial las pequeñas empresas-, que amenazan su funcionamiento y solvencia, y millones de trabajadores están expuestos a pérdidas de ingresos y al despido. Resalta también que para los trabajadores informales las consecuencias son aún más graves por carecer de protección.

Asimismo, la OIT hace un llamado a adoptar medidas políticas integradas y a gran escala, en cuatro pilares: apoyar a las empresas, al empleo y los ingresos; estimular la economía y los empleos; proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; y utilizar el diálogo social entre gobiernos, trabajadores y empleadores a fin de encontrar soluciones.

En dicho contexto, el presente informe describen las principales medidas de protección al empleo y/o trabajadores derivadas de la emergencia sanitaria en: Argentina, Brasil, Colombia, España, Estados Unidos de América (EE.UU.) y Reino Unido.

El informe se centra en las medidas aprobadas por los Gobiernos para proteger el empleo o el ingreso de trabajadores dependientes o independientes (autónomos), abordando en cada una de ellas los siguientes elementos: beneficiarios y eventuales exclusiones, naturaleza del beneficio, ámbito temporal de su aplicación y procedimiento para activar el beneficio (cuando se especificare). Se distinguió entre medidas dirigidas a trabajadores dependientes e independientes, cuando proceda.

Para tales efectos se revisaron las legislaciones y regulaciones correspondientes, así como las páginas web oficiales de Ministerio de Trabajo de los países revisados, artículos de prensa, entre otras fuentes.

Las traducciones son propias.

I. Argentina

Este país ha dictado dos Decretos nacionales de Necesidad y Urgencia (DNU) que obligan al aislamiento social, preventivo y obligatorio, como consecuencia de COVID-19. El último lo hace hasta el 12 de abril y es obligatorio para todas las personas que se encuentren en Argentina.

1. Trabajadores dependientes

a. Suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo con goce íntegro de remuneraciones

De acuerdo a la Resolución N° 202-2020 y a la Resolución N° 207/2020 del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, esta suspensión aplica a todos los trabajadores(as) que se encuentren en las situaciones descritas en el art. 7° del DNU N° 260 -publicado con fecha 12 de marzo de 2020-, y todo otro de naturaleza similar que en el futuro emane de la autoridad sanitaria, cualquiera sea la naturaleza del vínculo jurídico de que se trate.

Beneficiarios

Los trabajadores(as) del sistema público y privado que estén comprendidos en los supuestos del Art. 7° del DNU 260/2020, a saber:

- Quienes revistan la condición de “casos sospechosos”¹.
- Quienes posean confirmación médica de haber contraído el COVID-19.
- “Contactos estrechos” de las personas comprendidas en los apartados precedentes.
- Quienes arriben al país habiendo transitado por “zonas afectadas”².
- Quienes hayan arribado al país en los últimos 14 días, habiendo transitado por “zonas afectadas”.

Además, los trabajadores alcanzados por la dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo, que no posean confirmación médica de haber contraído el COVID-19, ni la sintomatología descrita en el inciso a) del artículo 7° del DNU 260/2020, cuyas tareas habituales 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.

La Resolución N° 207/2020 amplía los grupos de personas alcanzados por la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo a:

- Trabajadores(as) mayores de 60 años de edad, excepto que sean considerados personal esencial. Se considera personal esencial a todos los trabajadores del sector salud.
- Trabajadoras embarazadas.

¹ Se considera “caso sospechoso” a la persona que presenta fiebre y uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad respiratoria) y que además, en los últimos días, tenga historial de viaje a “zonas afectadas” o haya estado en contacto con casos confirmados o probables de COVID-19. La definición podrá ser actualizada por la autoridad sanitaria, en función de la evolución epidemiológica.

² Estas personas deberán también brindar información sobre su itinerario, declarar su domicilio en el país y someterse a un examen médico lo menos invasivo posible para determinar el potencial riesgo de contagio y las acciones preventivas a adoptar que deberán ser cumplidas, sin excepción. No podrán ingresar ni permanecer en el territorio nacional los extranjeros no residentes en el país que no den cumplimiento a la normativa sobre aislamiento obligatorio y a las medidas sanitarias vigentes, salvo excepciones dispuestas por la autoridad sanitaria o migratoria.

- Trabajadores(as) incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional, (ejemplo: enfermedades respiratorias crónica, entre otras).

Beneficio que supone la medida

Suspender el deber de asistencia al lugar de trabajo con goce íntegro de remuneraciones.

Ámbito temporal del beneficio

Es de al menos 14 días según sea establecido por la autoridad sanitaria, el cual podrá ser modificado según la evaluación epidemiológica. Lo anterior, mientras dure la emergencia sanitaria, que por Decreto del Presidente de la Nación Argentina, tiene una vigencia de un año conforme al artículo 1° del DNU 260/2020.

Procedimiento para activar el beneficio

Los trabajadores(as) deberán comunicar a su empleador de manera fehaciente que se encuentran en los supuestos del artículo 7° del DNU 260/2020, dentro de un plazo máximo de 48 horas.

b. Justificación de inasistencia al trabajo

De acuerdo a la Resolución N° 207/2020, se entiende justificada la inasistencia del trabajador(a) que tenga la calidad de progenitor(a), persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente, mientras dure la suspensión de clases en las escuelas establecida por Resolución N° 108/2020 del Ministerio de Educación o sus modificatorias que en lo sucesivo se dicten.

Procedimiento para activar el beneficio

Se debe notificar tal circunstancia al empleador(a), justificando la necesidad y detallando los datos indispensables para que pueda ejercerse el adecuado control, puede acogerse a este beneficio solo un progenitor o persona responsable por hogar.

c. Prohibición de despido y suspensiones por 60 días

El Decreto 325/2020 prohíbe los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de 60 días, contados a partir de la fecha de publicación del decreto.

2. Trabajadores independientes e informales

a. Bono de protección para colectivos más vulnerables: Ingreso Familiar de Emergencia

Medida económica destinada a aquellos segmentos de la población cuyos ingresos se verán más afectados por la emergencia sanitaria declarada ante la pandemia del COVID-19.

Beneficiarios

Son beneficiarios de la medida el integrante del grupo familiar, que reúna los requisitos y que esté dentro de los siguientes marcos³:

- Trabajadores informales.
- Monotributistas sociales.
- Monotributistas de categorías A y B.
- Personal doméstico.

Beneficio que supone la medida

Un bono único por \$10.000 pesos argentinos, equivalente a \$131.041 pesos chilenos. Sin embargo, podría repetirse en mayo si las circunstancias lo ameritan.

Ámbito temporal del beneficio

Durante el mes de abril de 2020.

Procedimiento para activar el beneficio

El trámite se realiza únicamente por Internet, llenando un formulario disponible en la web anses.gov.ar o en la aplicación ANSES Móvil.

b. Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y Producción

Según el DNU 332/2020, el programa consiste en la obtención de uno o más beneficios para empresas con hasta 100 trabajadores, entre los que se encuentra la postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino, la Asignación Compensatoria al Salario, entre otros.

La Asignación Compensatoria al Salario consiste en una suma no remunerativa abonada por el Estado para todos los trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia del sector privado, para empresas de hasta 100 trabajadores(as). En el caso de los empleadores que superen dicha cantidad, deben promover otro procedimiento (beneficio Preventivo de Crisis).

Beneficiarios

³ Ser argentino nativo o naturalizado, y haber vivido un mínimo de 2 años en el país, tener entre 18 y 65 años y no tener otros ingresos provenientes de trabajos en relación de dependencia, monotributos de categoría C o superior, o del régimen de autónomos, prestaciones de empleo, entre otros.

Los empleadores que pueden acceder a los beneficios son aquellos que tengan actividades afectadas en manera crítica; que cuentan con una cantidad significativa de empleados contagiados por el COVID-19, en aislamiento obligatorio, con dispensa laboral por estar en grupo de riesgo y obligaciones de cuidado familiar relacionadas con el COVID-19; y/o si se acredita una sustancial reducción en sus ventas con posterioridad al 20 de marzo de 2020.

Beneficio que supone la medida

Los beneficios contemplados son:

- Una asignación estatal a cuenta del pago de las remuneraciones del personal afectado. Los empleadores deben abonar el saldo restante de las remuneraciones hasta completarlas. Si el empleador solicita el beneficio deberá retener la parte correspondiente a los aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino y obra social. El monto de la asignación se determina de acuerdo a parámetros⁴ establecidos.
- El REPRO -Asistencia por la Emergencia Sanitaria- es una suma no remunerativa abonada por el Estado para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado, comprendidos en el régimen de negociación colectiva en los términos de la Ley 14.250 en empleadores que superen los 100 trabajadores. La prestación por trabajador tiene un mínimo de \$6.000 y un máximo de \$10.000 pesos argentinos.
- La postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino.

II. Brasil

El 20 de marzo de 2020 se decretó en Brasil estado de calamidad pública⁵, con fecha de término el 31 de diciembre de este año.

Después de minimizar los efectos del nuevo coronavirus en la economía, el gobierno brasilero lanzó un paquete para enfrentar los efectos de la pandemia. Las medidas están siendo anunciadas en etapas desde el 11 de marzo pasado. En conjunto, tienen un impacto de \$543,5 mil millones de reales en acciones para los próximos seis meses⁶. Según el Ministro de Economía, actualmente las acciones económicas para reducir el daño causado por la crisis del coronavirus ya han alcanzado un monto estimado de \$700 mil millones de reales, incluidas las anticipaciones de fondos, la liberación de líneas de crédito y el aumento del gasto público⁷.

⁴ Empleadores: de hasta 25 trabajadores, 100% del salario neto con un valor máximo de un salario mínimo vital y móvil vigente entre s de 26 a 60 trabajadores, 100% del salario neto con un valor máximo de hasta un 75% del salario mínimo vital y móvil vigente. y empleadores de 61 a 100 trabajadores, 100% del salario neto, con un valor máximo de hasta un 50e salario mínimo vital y móvil vigente.

⁵ *Decreto Legislativo Nº 6, de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.*

⁶ Estadão (2020, 3 abril).

⁷ UOL Economia (2020, 2 abril).

El paquete anticoronavirus incluye anticipación de beneficios, como 13° salario (bono navideño) para los pensionados del INSS, la ampliación del programa *Bolsa Família*⁸, la reducción temporal de impuestos para las empresas y el financiamiento de la nómina de sueldos, el auxilio a los trabajadores informales y la posibilidad de reducción de hasta el 70% de la jornada y del salario de los funcionarios con compensación en el mismo porcentaje sobre el seguro de desempleo a que estos tuvieran derecho si fueran despedidos y nuevos recursos para el Ministerio de Salud. También se anunció un plan de ayuda para que los Estados y los municipios enfrenten los efectos del COVID-19⁹.

Algunas de las medidas aún necesitan ser aprobadas por el Congreso federal¹⁰.

A continuación se detallan las principales medidas laborales contenidas en distintas medidas provisorias (sin perjuicio que las medidas necesitan ser aprobadas por el Congreso¹¹) y otras fuentes:

1. Trabajadores dependientes

Medidas excepcionales y temporales para el mantenimiento de empleos y salud, durante el estado de calamidad pública (MP 927/2020¹²).

a. Teletrabajo¹³

El empleador podrá cambiar a, a su criterio, el régimen de trabajo presencial a teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia (TT).

No será necesario alterar el contrato de trabajo para que el empleador determine el TT y el posterior regreso al trabajo presencial.

Beneficiarios

Todos los trabajadores. También permite el TT a pasantes y aprendices.

Beneficio que supone la medida

Cuando el trabajador no dispusiere del equipamiento necesario para el trabajo remoto, el empleador podrá proveerlo de modo que después sea devuelto por el trabajador.

⁸ Actualmente, el programa *Bolsa Família* paga R\$ 89 a R\$ 205 mensuales a las familias registradas (valor promedio: R\$ 191). Las mujeres embarazadas, las madres con lactantes y los niños de hasta 15 años reciben cada uno R\$ 41 adicionales, hasta un límite de R\$ 205 (Agência Brasil, 2020, 18 marzo).

⁹ Estadão (2020, 3 abril); BBC Brasil (2020, 24 marzo).

¹⁰ Estadão (2020, 3 abril).

¹¹ Estadão (2020, 3 abril).

¹² *Medida Provisória Nº 927, de 22 de Março de 2020 Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), e dá outras providências.*

¹³ Arts. 4 y 5 MP 927/2020.

Si el trabajador no dispusiera de equipamiento y el empleador no pudiera proveerlo, el tiempo normal de jornada de trabajo será computado como tiempo de trabajo a disposición del empleador.

El trabajador debe ser informado del cambio con un mínimo de 48 horas de anticipación.

Un contrato por escrito deberá prever los aspectos relativos a la responsabilidad de adquisición, mantención y provisión de equipamiento tecnológico para el TT o el reembolso de los gastos incurridos por el trabajador.

El tiempo dedicado al uso de aplicaciones y programas de comunicación fuera del horario laboral normal del trabajador no constituye tiempo disponible, régimen de alerta o de sobre aviso, a menos que se hubiere previsto en un acuerdo individual o colectivo.

Ámbito temporal del beneficio

Durante el período de calamidad pública.

b. Anticipación de vacaciones individuales y colectivas¹⁴

El empleador podrá informar al trabajador sobre la anticipación de sus vacaciones, lo que debe ser avisado hasta 48 horas antes.

Quienes pertenezca a un grupo de riesgo del coronavirus tendrá prioridad para hacer uso de vacaciones. El empleador podrá suspender a los profesionales de la salud y de áreas consideradas esenciales tanto vacaciones como licencias no remuneradas, preferentemente con una anticipación de 48 horas.

Respecto a la remuneración referente a las vacaciones concedidas durante el estado de calamidad pública, el empleador podrá optar entre pagar el adicional de un tercio de las vacaciones después de su concesión hasta el final del año, junto con el 13° salario (gratificación navideña).

Beneficiarios

Empleadores y trabajadores de grandes, medianas y pequeñas empresas.

Beneficio que supone la medida

Las vacaciones no podrán durar menos de 5 días corridos. Las vacaciones pueden ser concedidas aunque el periodo de referencia aún no haya transcurrido.

El eventual requerimiento del trabajador para convertir un tercio de sus vacaciones en un bono en efectivo estará sujeta al acuerdo del empleador.

El pago de la remuneración de las vacaciones anticipadas debe hacerse dentro de los cinco días hábiles del mes siguiente al inicio de las vacaciones.

¹⁴ Arts. 6 a 12 MP 927/2020.

En caso de despido del trabajador, el empleador pagará, junto con el pago de la indemnización por despido, las cantidades aún no pagadas por vacaciones.

Si el empleador decide anticipar vacaciones colectivas, no será necesario informar al Ministerio de Economía y a los sindicatos.

Ámbito temporal del beneficio

Durante el estado de calamidad pública.

c. Uso y anticipación de feriados¹⁵

Las empresas podrán anticipar el disfrute de feriados no religioso federales, estatales, distritales y municipales, siempre que los trabajadores sean notificados al menos con 48 horas de anticipación.

Beneficiarios

Empleadores.

Beneficio que supone la medida

Los feriados podrán ser utilizados para compensación de saldo en banco de horas.
El uso de feriados religiosos deberá hacerse en concordancia con el trabajador por escrito.

Ámbito temporal del beneficio

Durante el período de calamidad pública.

d. Banco de horas¹⁶

Se permite al empleador la interrupción de la jornada de trabajo y que las horas no trabajadas sean compensadas en el futuro por los trabajadores por medio de un banco de horas (a favor del empleador o del trabajador).

La compensación futura para recuperar el tiempo de trabajo interrumpido podrá ocurrir con la prorrogación diaria de la jornada hasta en dos horas, sin exceder un total de 10 horas corridas diarias.

La compensación de saldo de horas podrá ser determinada por el empleador, independientemente del convenio colectivo o del acuerdo individual o colectivo.

¹⁵ Art. 13 MP 927/2020.

¹⁶ Art. 14 MP 927/2020.

Beneficiarios

Empleadores de grandes, medianas y pequeñas empresas.

Beneficio que supone la medida

La interrupción de la jornada de trabajo con régimen especial de compensación debe quedar establecida en acuerdo colectivo o individual formal.

Ámbito temporal del beneficio

Durante el período de calamidad pública.

e. Fondo de Garantía de por Tiempo de Servicio (FGTS)¹⁷

El FGTS se creó con el objetivo de proteger al trabajador despedido sin causa justificada, abriendo una cuenta vinculada al contrato de trabajo. Al comienzo de cada mes, los empleadores depositan un monto en las cuentas abiertas en Caixa (banco público brasileiro), a nombre de los trabajadores, correspondiente al 8% de su remuneración. El FGTS consiste en el total de estos depósitos mensuales.

Tiene derecho a FGTS todo trabajador brasileño con un contrato laboral formal, regido por la legislación laboral (*Consolidação das Leis do Trabalho, CLT*), y también los trabajadores domésticos, rurales, temporales, intermitentes y atletas profesionales¹⁸.

Beneficiarios

Empleadores, quienes podrán utilizar la prerrogativa señalada, sin perjuicio del número de empleados, el régimen tributario, la naturaleza jurídica, la rama de la actividad económica y la adhesión previa.

Beneficio que supone la medida

La MP suspende la obligación de los empleadores de descontar el FGTS correspondiente a los meses de marzo, abril y mayo. Este podrá ser pagado a partir de julio, sin intereses, actualización o multa (el pago podrá hacerse hasta en 6 cuotas).

Ámbito temporal del beneficio

Abril, mayo y junio de 2020, meses de pago del FGTS.

¹⁷ Arts. 19 al 25 MP 927/2020.

¹⁸ Caixa (s/f).

f. Programa de Emergencia Preservación del Empleo y de la Renta¹⁹

El costo del Programa de Emergencia de Protección de Mantenimiento del Empleo y de la Renta es de \$51,2 mil millones de reales²⁰. Este monto fue autorizado por la MP 935/2020²¹.

Contempla una serie de medidas que a continuación se nombran, siendo detalladas algunas de ellas.

- Beneficio de Emergencia Preservación del Empleo y de la Renta (arts. 5 y 6)
- Reducción de horas de trabajo
- Suspensión del contrato de trabajo (MP 936/2020)
- Renegociación de convenios colectivos (arts. 11 y 12)
- Programa de cualificación profesional (art. 17).
- Beneficio mensual de emergencia para el trabajador intermitente (art. 18).

Se dispone que las medidas de adopción de la reducción proporcional de la jornada de trabajo y del salario o la suspensión temporal del contrato de trabajo, deben salvaguardar el ejercicio y el funcionamiento de los servicios públicos y las actividades esenciales (Ley N° 7.783, de 28 de junio de 1989 y la Ley N° 13.979, de 2020²² (art. 13).

Por su parte, el plazo máximo para la reducción proporcional y la suspensión temporal, incluso si es sucesivo, no podrá exceder de noventa días (art. 16).

i) Beneficio de Emergencia Preservación del Empleo y de la Renta (arts. 5 y 6)

El Beneficio de Emergencia Preservación del Empleo y de la Renta (*Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, BEM*) es otorgado cuando hay acuerdo entre trabajador y empleador en casos de reducción proporcional de las horas de trabajo o suspensión temporal del contrato de trabajo²³.

Es operado y pagado por el Ministerio de Economía. El monto del beneficio de emergencia se basará en el monto mensual del seguro de desempleo al que tendría derecho el trabajador. Para casos de reducción de horas de trabajo y de salario, se pagará el porcentaje de seguro de desempleo equivalente al porcentaje de la reducción. En casos de suspensión temporal del contrato de trabajo, el empleado recibirá el 100% del monto equivalente del seguro de desempleo.

¹⁹ Medida Provisória N° 936, de 1° de Abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n° 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), de que trata a Lei n° 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

²⁰ Estadão (2020, 3 abril).

²¹ Medida Provisória N° 935, de 1° de Abril de 2020. Abre crédito extraordinário, em favor do Ministério da Economia, no valor de R\$ 51.641.629.500,00, para os fins que especifica. La MP 935/2020 fue revocada por la MP 935/2020.

²² Lei N° 13.979, de 6 de Fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

²³ Ministério da Economia (2020, 6 abril).

Para los empleadores, cuyo ingreso bruto anual fue superior a R\$ 4,8 millones, el 30% del salario debe pagarse a título de ayuda compensatoria mensual, con el beneficio restante en un nivel del 70% del seguro de desempleo.

Beneficiarios

Trabajadores de grandes, medianas y pequeñas empresas.

Los pensionistas y los titulares de beneficios por accidente pueden recibir el beneficio de emergencia.

Beneficio que supone la medida

La medida establece excepciones. No tienen derecho a recibir el beneficio de emergencia los trabajadores con Beneficios Continuos bajo el Régimen General de Seguridad Social (RGPS) o el Régimen de Seguridad Social Propio (RPPS) o que ya reciben seguro de desempleo.

El pago del beneficio no alterará la concesión ni cambiará el monto del seguro de desempleo al que tiene derecho el trabajador.

Ámbito temporal del beneficio

La primera cuota se pagará dentro de los 30 días contados a partir de la fecha de la firma del acuerdo, siempre que la firma del acuerdo (siempre que se haya informe dentro del plazo de 10 días señalado).

El beneficio de emergencia se pagará exclusivamente durante la reducción proporcional de la jornada de trabajo y del salario o de la suspensión temporal del contrato de trabajo.

El empleador deberá informar al Ministerio de Economía sobre la reducción de la jornada laboral y del salario o la suspensión temporal del contrato de trabajo, dentro de 10 días, contados a partir de la fecha de celebración del acuerdo.

ii) Reducción de horas de trabajo

Para reducir la jornada laboral en el contexto del beneficio de emergencia, se preservará el valor de la hora de trabajo pagada por la empresa.

La reducción se puede hacer mediante un acuerdo expreso individual, en porcentajes del 25%, para todos los trabajadores, y del 50% y 70%, para aquellos que reciben hasta tres salarios mínimos (R\$ 3.117).

Para aquellos que ya realizan acuerdos individuales libremente, por estar así configurados en la legislación laboral (CLT), pagados con más de dos límites máximos del RPPS, es decir, por encima de R\$ 12.202,12, y con educación superior, los porcentajes de reducción se acordarán entre las partes, siempre con el derecho de recibir el beneficio de emergencia.

El trabajador tendrá una garantía de trabajo temporal durante el período de reducción y después del restablecimiento de la jornada laboral por un período equivalente al de la reducción.

Beneficiarios

Empleadores y trabajadores de grandes, medianas y pequeñas empresas.

Beneficio que supone la medida

Mediante un convenio colectivo, la medida se puede acordar con todos los trabajadores.

Ámbito temporal del beneficio

El período de reducción máxima es de 90 días. El día hábil debe restablecerse cuando cese el estado de calamidad pública, el final del período acordado en el acuerdo individual o la anticipación por parte del empleador del final del período de reducción acordado.

iii) Suspensión del contrato de trabajo (MP 936/2020)

Para los casos de suspensión del contrato de trabajo en empresas con ingresos brutos anuales inferiores a R\$ 4,8 millones, el monto del seguro de desempleo se pagará en su totalidad al trabajador. Las empresas con ingresos brutos anuales superiores a R\$ 4,8 millones deben mantener el pago del 30% de la remuneración de los trabajadores, que también recibirán el beneficio de emergencia, por un monto del 70% del seguro de desempleo.

La suspensión puede acordarse mediante un acuerdo individual con los trabajadores que reciben hasta tres salarios mínimos (R\$ 3,135) o más de dos límites máximos del RPPS, es decir, sobre R\$ 12,202.12, y que tienen un título universitario, en cuyo caso la propuesta por escrito debe enviarse al trabajador con al menos dos días corridos de anticipación.

Para los convenios colectivos que establecen un porcentaje de reducción de la carga de trabajo diferente de los rangos establecidos (25%, 50% y 70%), el beneficio de emergencia se pagará en las siguientes cantidades:

- Reducción por debajo del 25%: no hay derecho a un beneficio de emergencia;
- Reducción igual o superior al 25% e inferior al 50%: beneficio de emergencia por un monto del 25% del seguro de desempleo;
- Reducción igual o superior al 50% e inferior al 70%: beneficio de emergencia por un monto del 50% del seguro de desempleo;
- Reducción igual o superior al 70%: beneficio de emergencia por un monto del 70% del seguro de desempleo.

Beneficiarios

Empleadores y trabajadores de grandes, medianas y pequeñas empresas.

Beneficio que supone la medida

Mediante un convenio colectivo, la medida puede extenderse a todos los trabajadores.

Ámbito temporal del beneficio

El período máximo de suspensión es de 60 días.

iv) Beneficio mensual de emergencia para el trabajador intermitente (art. 18)

Este beneficio se otorgará al trabajador intermitente con un contrato laboral formalizado a la fecha de publicación de la MP.

Beneficiarios

Trabajadores de grandes, medianas y pequeñas empresas. El gobierno estima que alcanzará hasta 143 mil trabajadores.

Beneficio que supone la medida

El beneficio será de R\$ 600 mensuales y puede otorgarse hasta por 3 meses.

En caso que el trabajador tenga más de un contrato como intermitente, recibirá el valor de un solo beneficio (R\$ 600).

Ámbito temporal del beneficio

Durante el periodo de calamidad pública.

2. Otras medidas anunciadas por el Gobierno brasilero son:

- a. Abono: Anticipación del subsidio salarial para junio. Liberación de \$12,8 mil millones de reales. El gobierno ya publicó la medida, hecha por resolución del Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador (FAT)²⁴ ²⁵.

²⁴ La Constitución Federal de 1988 (art. 239) dispone la asignación de parte de los fondos recaudados por PIS-PASEP -que hoy conforman el FAT- al BNDES, para inversiones que impulsen el desarrollo económico del país. Desde entonces, el 40% de los recursos de PIS-PASEP, la principal fuente del FAT, han sido transferidos al Banco, lo que garantiza una fuente estable para la ejecución de inversiones en estos ámbitos. Los fondos se utilizan en líneas de financiamiento para apoyar a empresas de todos los sectores y clientes de todos los tamaños, incluidos microempresarios y agricultores familiares. Estos fondos vuelven al FAT en forma de pago de intereses (BNDES, s/f).

²⁵ Estadão (2020, 3 abril).

- b. Seguro de desempleo: el gobierno pagará una compensación a los trabajadores que tuvieran su salario y su jornada reducidos por las empresas, inicialmente prevista de entre R\$ 261,25 y R\$ 381,22 reales, pero los valores pueden cambiar. El impacto es de R\$ 36 mil millones. El gobierno aún no redacta la medida provisoria, que tendrá vigencia inmediata²⁶.
- c. Nómina de sueldos: se anunció una línea de crédito de emergencia, de R\$ 40 mil millones, para financiar los salarios de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas. Las empresas que adhieran no podrán despedir a sus trabajadores. Los recursos van a financiar, como máximo, dos salarios mínimos por trabajador. El financiamiento estará disponible para empresas con facturación entre R\$ 360 mil y R\$ 10 millones al año y los recursos serán exclusivamente para el pago de sueldos. La empresa tendrá seis meses de carencia y 36 meses para pagar el crédito y los intereses serán de 3,75% anual.

El gobierno aún no ha redactado la medida provisoria, que tendrá vigencia inmediata²⁷.

- d. Subsidio por enfermedad: El Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), también pagará los primeros 15 días de subsidio por enfermedad para los trabajadores que necesiten alejarse de sus funciones debido a COVID-19. Generalmente, ese primer período es financiado por la empresa. El gobierno, sin embargo, no divulgó estimaciones de cuanto ello costará al erario público.

El gobierno envió la medida provisoria al Congreso, que se anticipó y colocó el beneficio en un proyecto de ley ya en tramitación. El presidente promulgó el texto²⁸.

- e. Beneficio a trabajadores informales y de baja renta: se entregará hasta R\$ 600 mensuales, durante tres meses, para atender necesidades especiales. En el caso de mujeres proveedoras de familia, la cuota de auxilio de emergencia se pagará al doble (R\$ 1.200). En total, se beneficiaría a 54 millones de personas, con un impacto de \$98 mil millones de reales.

El gobierno publicó el beneficio en el diario oficial de la Unión, pero falta un decreto detallando el pago. La expectativa, según el Ministro de Ciudadanía, Onyx Lorenzoni, es comenzar su pago el 10 de abril, para quien ya recibe *Bolsa Família*²⁹.

²⁶ Estadão (2020, 3 abril).

²⁷ Estadão (2020, 3 abril).

²⁸ Estadão (2020, 3 abril).

²⁹ Estadão (2020, 3 abril).

III. Colombia

El Decreto 417 (17.03.2020) declaró el Estado de Emergencia Económico, Social y Ecológico. Por otra parte, el Gobierno expidió el Decreto 457 para el período de aislamiento preventivo obligatorio desde el martes 24 de marzo hasta el 12 de abril.

1. Trabajadores dependientes

Durante el mes de marzo y abril de 2020 el Ministerio del Trabajo emitió una serie de Circulares, entre ellas: 017, 018, 021, 022, 024, 025, 026, 027, 029 y la Resolución 853 de 2020, en la que estableció medidas temporales y excepcionales de carácter preventivo y de contención de la pandemia, apuntadas al establecimiento de obligaciones tanto por el empleador como el trabajador.

A continuación, se hace mención a instituciones laborales que el Ministerio citado recomendó utilizar en las relaciones laborales estableciendo algunas excepciones.

a. Trabajo en casa

Modalidad que pueda ser adoptada mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador para cualquier sector de la economía, en esta situación ocasional, temporal y excepcional.

b. Teletrabajo

Exigiendo sólo el acuerdo de las partes respecto de las tareas a desarrollar como los productos a entregar, sin la necesidad de modificar la relación contractual. De igual manera puede ser establecida sólo por voluntad del empleador con los límites determinados por la ley.

c. Jornada laboral flexible

Los empleadores pueden modificar la jornada laboral reduciendo sus jornadas laborales o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los trabajadores en sus instalaciones o en el transporte público.

d. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas

Se pueden acordar en cualquier momento para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del COVID-19.

e. Prohibición de suspensión de contrato ni despedir colectivos

De acuerdo a la Circular Externa 022/2020, se prohíbe a los empleadores iniciar suspensiones de los contratos de trabajo ni despidos colectivos masivos basándose en la Resolución 803 de 2020, invocando como motivo la fuerza mayor, ya que su determinación les corresponde a los jueces del trabajo.

f. Subsidio de emergencia

Se trata de una medida extraordinaria de protección al trabajador (dependiente e independiente) que hayan perdido su empleo en los últimos 6 meses y que estuvieran afiliados a una caja de compensación familiar, que hayan realizado aportes durante 12 meses, de manera continua y/o discontinua, durante los últimos 5 años.

Contempla el pago de 2 salarios mínimos mensuales en 3 cuotas, sin diferenciar entre dependientes o independientes, sólo deben certificar la terminación del contrato de trabajo o el cese de sus ingresos.

IV. España

Este país ha tomado una serie de medidas sociales, económicas y laborales de excepcionalidad derivada del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Las medidas incluyen, entre otras cuestiones, limitaciones a la libertad de circulación, con para trabajadores, empresas y ciudadanos. Para dichos efectos se han dictado una serie de medidas temporales para proteger el empleo.

En estos últimos días, el Gobierno se encuentra preparando la renta mínima vital que beneficiaría a los 5.000.000 de españoles que no sido beneficiadas con las ayudas creadas por la emergencia sanitaria de COVID-19. El Ministerio de la Seguridad Social se encuentra trabajando junto a varios miembros del Gobierno, sobre todo, con el apoyo del Vicepresidente Pablo Iglesias, y en los próximos días podría detallarse de forma oficial (ABC, 2020).

1. Trabajadores dependientes

a. Permiso retribuido recuperable para trabajadores por cuenta ajena³⁰

Se trata de un permiso retribuido recuperable para las 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.

Beneficiarios

Trabajadores por cuenta ajena del sector público o privado cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración del estado de alarma prevista en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

Se excluyen los trabajadores de sectores calificados esenciales, en divisiones o en líneas de producción de sectores calificados como esenciales, trabajadores que tengan su contrato suspendido durante el período indicado y aquellos que puedan continuar prestando servicios a distancia.

³⁰ Real Decreto-ley 10/2020.

Beneficio que supone la medida

Permiso retribuido recuperable, es decir, los trabajadores conservan el derecho a la remuneración por lo que las horas de trabajo no realizadas y las que se podrán hacer efectiva al día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

Se debe respetar periodos mínimos de descanso diario, semanal, y las normas de convenio colectivo de aplicación.

Ámbito temporal del beneficio

Entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020.

b. Medidas relacionadas con el trabajo a distancia: preferencia y prevención de riesgos laborales³¹

Permite implementar de manera extraordinaria el teletrabajo como modalidad de cumplimiento de jornada de trabajo con el objeto de permitir la continuidad de trabajo y como solución de urgencia frente a la emergencia sanitaria, y ello sin la obligación de efectuar la evaluación de riesgos (art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), sustituyéndola con una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

c. Medidas relacionadas con la adaptación del horario y reducción de jornada³²

Son medidas adoptadas para favorecer la conciliación laboral, asegurando la posibilidad de trabajadores por cuenta ajena que se ausenten del trabajo ante la necesidad de atender el cuidado de personas a su cargo (niños y mayores tras el cierre de centros escolares, residencias de mayores o centros de día), sin que esas faltas de inasistencia sean causa de despido disciplinario.

Beneficiarios

Trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- Acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el 2º grado de la persona trabajadora.
- Concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Beneficio que supone la medida

Derecho a la adaptación de jornada y/o a la reducción de la misma de carácter individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la

³¹ Real Decreto-ley 8/2020.

³² Real Decreto-ley 8/2020.

situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo.

d. Medidas excepcionales para procedimientos de suspensión de contratos y de reducción de jornada³³

Son medidas de carácter excepcional y están dirigidos a agilizar y flexibilizar el Procedimiento para activar el beneficio suspensión de contratos y de reducción de jornada. Se destacan tres aspectos: en primer lugar, la definición concreta de lo que supone la causa de fuerza mayor en estas circunstancias de emergencia; en segundo lugar, la simplificación de los requisitos y, en tercer lugar, el establecimiento de exoneración de cuotas a las empresas³⁴.

Ámbito temporal del beneficio

Durante el periodo que dure el Estado de Alarma, según las disposiciones de la autoridad gubernativa.

e. Medidas de protección a personas afectadas con procedimientos de suspensión de contratos y de reducción de jornada ERTE³⁵

Se establecen dos garantías de derechos para las personas trabajadoras afectadas con procedimientos de suspensión de contratos y de reducción de jornada producto de emergencia sanitaria.

Beneficiarios

Trabajadores afectados por un ERTE por fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa y de producción (procedimientos de suspensión de contratos y de reducción de jornada).

Beneficio que supone la medida

Acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso, adicionalmente, durante el periodo que perciban la prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

El beneficio corresponde al promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del periodo de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.

³³ Real Decreto-ley 8/2020.

³⁴ En estos supuestos se exonera a las empresas del pago del 75 % de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100 % de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo.

³⁵ Real Decreto-ley 8/2020.

f. Es injustificado el despido de trabajadores por causas derivadas del coronavirus

Se establece 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 reducción de contratos previstas en el Real Decreto-ley N° 8 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

g. Subsidio para Empleados de Hogar integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social³⁶

Es un subsidio extraordinario a los(as) empleados(as) de hogar integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, dado que no disponen de derecho a la prestación por desempleo (arts. 30, 31 y 32, y disp. trans. 3ª).

Beneficiarios

Estas trabajadoras deben encontrarse en alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social (SEEH) antes fecha de declaración del estado de alarma (14 de marzo) y que con posterioridad a esa fecha: hayan dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios o hayan extinguido su contrato de trabajo por despido o por desistimiento de empleador.

Beneficio que supone la medida

La cuantía del subsidio es el 70% de la base reguladora diaria, y no podrá ser superior al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. En el caso de pérdida parcial de la actividad, la cuantía del subsidio indicada se percibirá en proporción directa al porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora.

h. Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal³⁷

Se establece subsidio de desempleo excepcional por término de un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad a la entrada del estado de alarma ocasionada por el COVID-19 (art. 33).

Beneficiarios

Personas trabajadoras que reúnan los siguientes requisitos:

- Extinción de contrato de duración determinada de, al menos, 2 meses de duración, con posterioridad al 14 de marzo de 2020 (fecha de la declaración el estado de alarma).

³⁶ Real Decreto-ley 11/2020.

³⁷ Real Decreto-ley 11/2020.

- Carecer de rentas en los términos establecidos en el artículo 275 de la Ley General de Seguridad Social GSS.
- No reunir el periodo de cotización necesario para acceder a otra prestación o subsidio.

Este subsidio será reconocido también a las personas con contratos de interinidad, formativos y de relevo.

Beneficio que supone la medida

Subsidio mensual del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente. [80% x 537,84 euros (IPREM 2020): 430,27 euros al mes].

Ámbito temporal del beneficio

Un mes, ampliable si así se determina por Real Decreto-ley.

2. Trabajadores independientes

En los diversos decretos reales dictados con ocasión de la emergencia sanitaria se contienen una serie de medidas excepcionales para este colectivo que han tenido que suspender su actividad o lo han visto reducida considerablemente.

a. Prestación extraordinaria por cese de actividad³⁸

Beneficiarios

Trabajadores autónomos que hayan visto suspendida o afectada su actividad por las medidas adoptadas por el COVID-19, ya sea persona física, socio de una sociedad, administradores, socio de cooperativa, socio de comunidad de bienes, familiar colaborado.

Se exige estar afiliado y en alta en la Seguridad Social en la fecha de la declaración del estado de alarma, además de estar al día en el pago de las cuotas de autónomo. De no estarlo podrá hacerlo.

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social han habilitado formularios en sus páginas webs para descargar la solicitud y adjuntar la documentación pertinente para realizar la gestión de manera telemática.

Beneficio que supone la medida

La prestación será equivalente al 70% de la base reguladora. Se aplicarán criterios en cuanto a cuantías mínimas y máximas.

³⁸ Real Decreto-Ley 8/2020.

Ámbito temporal del beneficio

La duración de esta prestación es de un mes, pudiéndose prorrogar tácitamente hasta que finalice el estado de alarma.

b. Plazo para pago pago de cotizaciones de seguridad social³⁹

Se habilita a la Tesorería General de la Seguridad Social a la concesión de forma excepcional de moratorias en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, en los casos y condiciones que se determinen mediante Orden Ministerial.

Beneficiarios

Las empresas y autónomos que han tenido que suspender su actividad o la han visto reducida considerablemente producto de la emergencia sanitaria.

Beneficio que supone la medida

Se otorga moratorias de seis meses, sin interés, a las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social para el pago de las cotizaciones de seguridad social.

Ámbito temporal del beneficio

Para los trabajadores por cuenta propia el periodo de devengo es entre mayo y julio de 2020.

c. Aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social⁴⁰

Beneficiarios

Las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad social o los autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED) podrán acogerse a este aplazamiento con un interés especial de 0,5% en lugar de 3,75%.

Beneficio que supone la medida

Para acceder al beneficio las empresas y trabajadores por cuenta propia (incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social) deben:

- no tener otro aplazamiento en curso más que el aplazamiento al pago de deudas cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020.

³⁹ Real Decreto-Ley 11/2020.

⁴⁰ Real Decreto-Ley 11/2020.

- Que se solicite antes del transcurso de los 10 primeros días naturales del plazo reglamentario de ingreso anteriormente señalado.
- Derecho a percepción del bono social por parte de trabajadores autónomos que hayan cesado su actividad o hayan visto reducida su facturación como consecuencia del COVID-19.

d. Bono social para autónomos⁴¹

Se trata de un bono social para trabajadores autónomos que hayan cesado su actividad o hayan visto reducida su facturación como consecuencia del COVID-19 y sean titulares de un punto de suministro de electricidad en su vivienda habitual.

Beneficiarios

Tener la condición de consumidor vulnerable siendo entre otros:

- La renta del titular del punto de suministro o, caso de formar parte de una unidad familiar, no superen los montos del artículo 4 de la Orden ETU/943/2017.
- El titular del punto de suministro, o alguno de los miembros de su unidad familiar, profesionales por cuenta propia o autónoma, tengan derecho a la prestación por cese total de actividad profesional.

Beneficio que supone la medida

Descuento en la factura sobre el PVPC, calculado según lo dispuesto en el Real Decreto 216/2014.

V. Estados Unidos de América

El 31 de enero de 2020, el Secretario de Salud y Servicios Humanos, Alex Azar, declaró una emergencia de salud pública para los Estados Unidos, en respuesta al COVID-19⁴².

La Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica del Coronavirus o Ley CARES (*Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act* (H.R. 748), o *CARES Act*) fue promulgada el 27 de marzo de 2020⁴³. Este paquete de rescate para la emergencia provocada por el nuevo coronavirus, de más de 2 billones de dólares, según el diario The New York Times, transformará fundamentalmente al gobierno de los Estados Unidos en soporte vital financiado con fondos federales, al beneficiar a miles de empresas y millones de trabajadores⁴⁴.

Gracias a esta ley, el gobierno federal pagará las remuneraciones de algunos trabajadores que permanecen en las nóminas de sus empresas, mantendrá a otros trabajadores que han perdido sus

⁴¹ Real Decreto-Ley 11/2020.

⁴² CRS (2020, 16 marzo).

⁴³ Esta norma forma parte de una serie de paquetes legislativos que abordan el brote de COVID-19. Ya se han promulgado otras leyes, como la Ley de Asignaciones Suplementarias de Preparación y Respuesta del Coronavirus, 2020 (*Coronavirus Preparedness and Response Supplemental Appropriations Act, 2020*, P.L. 116-123) y la Ley de Primera Respuesta a las Familias por el Coronavirus (*Families First Coronavirus Response Act*, P.L. 116-127) (CRS, 2002, 26 marzo).

⁴⁴ Tankersley *et al* (2020, 26 marzo).

trabajos con ingresos mayores incluso de lo que ganaban antes de ser despedidos y protegerá de la bancarrota a algunas de las empresas más grandes del país, con los contribuyentes adquiriendo acciones en esas compañías como garantía⁴⁵.

La ley proporciona asignaciones suplementarias para el año fiscal 2020 para que las agencias federales puedan responder al brote de COVID-19. Los créditos suplementarios se designan como gastos de emergencia, que están exentos de los límites a los gastos discrecionales.

Además, la citada ley:

- Financia diversos préstamos, subvenciones y otras formas de asistencia para empresas, industrias, estados, gobiernos locales y hospitales;
- Proporciona reembolsos de impuestos de hasta US\$ 1.200 por persona y US\$ 500 adicionales por niño, sujeto a límites basados en el ingreso bruto ajustado;
- Expande temporalmente los beneficios de desempleo; y
- Suspende pagos e intereses de préstamos estudiantiles federales.

La ley incluye varias otras disposiciones que modifican una amplia gama de programas y requisitos, entre ellos:

- El tratamiento fiscal de los retiros de cuentas de jubilación, ingresos comerciales, pérdidas y contribuciones de caridad;
- Cobertura de seguro de salud para pruebas y vacunas para el COVID-19;
- Los pagos de hipotecas, desalojos y ejecuciones hipotecarias de propiedades con hipotecas respaldadas por el gobierno federal;
- Los préstamos estudiantiles y ayuda financiera;
- Medicare y Medicaid;
- El proceso de aprobación de medicamentos de la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA);
- El programa de emergencia de licencia remunerada por enfermedad.

1. Trabajadores dependientes

a. Programa de Protección de Sueldos⁴⁶

La Ley CARES crea un programa de préstamos de US\$ 349 mil millones, llamado Programa de Protección de Sueldos (*Paycheck Protection Program, PPP*) para pequeñas empresas, con fondos disponibles para préstamos originados entre el 15 de febrero y el 30 de junio de 2020, destinados a pagar a los trabajadores sus remuneraciones durante la crisis de COVID-19.

Los montos prestados serán condonados si estos se utilizan para cubrir así como la mayoría de los intereses hipotecarios, el arriendo y los costos de los servicios básicos durante el período de 8 semanas

⁴⁵ Tankersley *et al* (2020, 26 marzo).

⁴⁶ Treasury.gov (s/f); Smith (2020, 7 abril).

desde que se haya otorgado el préstamo; y se mantenga el número de trabajadores y sus ingresos (costos de la nómina).

Beneficiarios

Pueden presentar una solicitud todas las empresas, incluidas las organizaciones sin fines de lucro, las organizaciones de veteranos, las organizaciones comerciales tribales, las empresas individuales, los trabajadores independientes y los contratistas independientes, con 500 empleados o menos.

Las empresas en ciertas industrias, con más de 500 trabajadores, pueden participar también si cumplen con los estándares de tamaño según el número de trabajadores de la *Small Business Administration* (SBA)⁴⁷, aplicables a tales industrias.

Para este programa, los estándares de afiliación de la SBA no se aplican a las pequeñas empresas: (1) en la industria hotelera y de servicios de alimentos; (2) que son franquicias en el Directorio de franquicias de la SBA; o (3) que reciben asistencia financiera de compañías de inversión de pequeñas empresas autorizadas por la SBA.

Beneficio que supone la medida

Estos préstamos se encuentran garantizados por la Agencia Federal de Pequeños Negocios (*Small Business Administration*).

Los montos prestados son condonados, pero deberán ser devueltos a la fecha de vencimiento del préstamo si el beneficiario utiliza este para otros fines que no sean los costos de nómina, intereses hipotecarios, alquileres y servicios básicos durante las 8 semanas posteriores a la obtención del préstamo.

También deberá devolverse el dinero (proporcionalmente) si no se mantiene al personal y su nómina (remuneraciones y beneficios, incluyendo licencia por enfermedad y otras causales), esto es, el número de trabajadores empleados o si se disminuyen las remuneraciones en más de un 25% de los trabajadores que hubieren ganado menos de US\$ 100.000 anuales en 2019.

En cuanto a la recontractación, empleador tiene hasta el 30 de junio de 2020 para restablecer sus niveles de empleo y salario a tiempo completo para cualquier cambio realizado entre el 15 de febrero de 2020 y el 26 de abril de 2020.

Los préstamos pueden cubrir hasta dos meses de los costos de la nómina mensuales promedio del último año más un 25% adicional de esa cantidad.

⁴⁷ Las normas de tamaño definen la magnitud máxima que puede tener una empresa para participar en programas de contratación del gobierno y competir por contratos reservados o apartados para pequeñas empresas. Las normas de tamaño varían según la industria y generalmente están basadas en el número de trabajadores y el monto de ingresos anuales que tenga la empresa (SBA, s/f).

El préstamo máximo otorgado por el PPP será igual a 2,5 veces el costo promedio mensual de la nómina para el año calendario anterior, hasta un límite de US\$ 10 millones. Si se trata de un negocio estacional o nuevo, se le aplicarán otros periodos de tiempo para su cálculo. Los costos de la nómina se limitarán a US\$ 100.000 anualizados por trabajador⁴⁸.

El interés tiene una tasa de 1% fijo, sólo es posible acceder a un préstamo bajo este programa y no se exige garantía personal de préstamo ni aval. Los términos del préstamo serán iguales para todos los beneficiarios.

Los pagos del préstamo serán diferidos por 6 meses y deberán pagarse en el plazo de 2 años. Tampoco hay multas ni tarifas por pago anticipado.

Ámbito temporal del beneficio

A partir del 3 de abril de 2020, y hasta el 30 de junio de 2022, las pequeñas empresas y las empresas individuales podrán solicitar y recibir préstamos para cubrir su nómina y otros gastos determinados, a través de las instituciones prestamistas autorizados por la SBA o de cualquier institución depositaria asegurada federalmente, cooperativa de crédito asegurada federalmente o institución del Sistema de Crédito Agrícola que participe en el programa. Los prestamistas regulados estarán disponibles para hacer estos préstamos tan pronto como sean aprobados e inscritos en el programa.

b. Seguro de desempleo⁴⁹

La Ley CARES amplía la elegibilidad para el seguro de desempleo (*Unemployment Insurance, UI*), a través de financiamiento federal, al crear un programa de IU federal temporal (*Pandemic Unemployment Assistance, PUA*), para personas que de otro modo no serían elegibles para estos beneficios: por ejemplo, trabajadores independientes, contratistas independientes, trabajadores por obra.

El PUA proporcionará hasta 39 semanas de beneficios de seguro de desempleo.

Además se crea el PEUC, programa que autorizaría hasta 13 semanas adicionales de beneficios de UI. Por último, se podría entregar un monto semanal adicional de US\$ 600 que aumentaría todos los beneficios semanales de UI, incluidos PUA y PEUC.

Beneficiarios

PUA: trabajadores desempleados que (1) no son elegibles para ningún otro beneficio de UI estatal o federal; (2) cumplan con algunas de estas condiciones: estar desempleado, parcialmente desempleado o no poder trabajar debido a COVID-19; y (3) no puedan teletrabajar y no reciban ninguna licencia pagada.

⁴⁸ Es decir, habrá que restar cualquier monto de salario excedente sobre ese límite. Por ejemplo, si un empleado gana US\$ 125.000 por año, solo se podrá incluir US\$ 100.000 de su salario anual en el cálculo de la nómina (Smith, 2020, 7 abril).

⁴⁹ Secciones 2102, 2104, 2107 (CRS, 2020, 26 marzo).

PEUC: individuos que agotan los beneficios de UI estatales y federales y que buscan trabajo activamente, sujeto a las flexibilidades relacionadas con el COVID-19.

Beneficio que supone la medida

El beneficio del PUA equivale al monto del beneficio semanal (WBA en inglés), calculado según la legislación estatal en base a los ingresos recientes. A este se le agrega un monto de US\$ 600 por semana hasta julio de 2020 (adicional al monto de UI determinado por cada estado).

El monto del beneficio de PEUC sería el WBA según lo calculado por la ley estatal. Todos los beneficios de PEUC aumentarían US\$ 600 semanales hasta julio de 2020.

Ámbito temporal del beneficio

El PUA pagaría beneficios semanales de desempleo, desempleo parcial o incapacidad para trabajar a partir del 27 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020 o antes (en adelante, a fines de diciembre de 2020). Los beneficios del PUA podrían pagarse retroactivamente.

El PEUC estaría autorizado hasta finales de diciembre de 2020.

El beneficio adicional se pagaría por las semanas de desempleo que terminen el 31 de julio de 2020 o antes.

c. Pago diferido del impuesto a la nómina⁵⁰

Se podrá diferir, o posponer, por hasta dos años, la parte del empleador del impuesto sobre la nómina del Seguro Social (impuesto FICA⁵¹). Los fondos fiduciarios de la Seguridad Social no se verían afectados.

Beneficiarios

Empleadores y personas que trabajan por cuenta propia.

Beneficio que supone la medida

El pasivo por impuestos diferidos se pagará en dos cuotas: una que vence el 31 de diciembre de 2021, y la segunda el 31 de diciembre de 2022.

⁵⁰ CRS (2020, 1 de abril).

⁵¹ *Federal Insurance Contributions Act (FICA)* es una contribución federal de nómina (o empleo) dirigida tanto a trabajadores como a empleadores para financiar el Seguro Social y Medicare, programas federales que brindan beneficios para jubilados, personas con discapacidades e hijos de trabajadores fallecidos.

Ámbito temporal del beneficio

Por dos años hasta fines de 2020.

d. Otras medidas: Teletrabajo en el Ejecutivo⁵²

La Ley de Mejora del Teletrabajo de 2010 (*Telework Enhancement Act of 2010*, P.L. 111-292, 124 Stat. 3165), autoriza el teletrabajo (TT) en las agencias ejecutivas, define el teletrabajo y establece los requisitos para los programas de teletrabajo. La Oficina de Administración del Personal de los EE.UU. (OPM) debe informar anualmente al Congreso sobre el estado del TT en el gobierno federal.

El COVID-19 está provocando una revisión de la ley de teletrabajo durante el actual período legislativo. El 7 de marzo de 2020, la OPM emitió una guía adicional para las agencias federales en relación al COVID-19, que recomienda encarecidamente a las agencias que continúen revisando y actualizando sus planes de emergencia y plan de continuidad de operaciones (llamado "COOP"), según sea necesario, incorporando el TT para que la mayor cantidad posible de funcionarios pueda trabajar durante una activación del COOP⁵³.

En marzo de 2020, se introdujo un proyecto de ley⁵⁴, tanto en la Cámara de Representantes como en el Senado, para modificar la actual ley de TT y mejorar tales programas en las agencias federales⁵⁵.

VI. Reino Unido

El 26 de marzo de 2020 el Gobierno del Reino Unido promulgó el Reglamento de Protección de la Salud (*The Health Protection (Coronavirus, Restrictions) (England) Regulations 2020*). Sus normas exigen que empresas de diversos sectores económicos cierren sus establecimientos. De la misma manera, dispone infracciones que sancionan la asistencia al trabajo cuando fuere "razonablemente posible" que ese trabajo se realice desde el hogar.

De acuerdo con un informe de la Biblioteca de la Cámara de los Comunes, la pandemia por COVID-19 ha impactado significativamente en la actividad económica del Reino Unido. Una encuesta citada en este mismo documento, llevada a cabo el 25 de marzo pasado, arrojó que el 57% de los trabajadores

⁵² CRS (2020, 1 de abril).

⁵³ Además, las agencias deben reevaluar sus factores para determinar la elegibilidad del TT. Finalmente, la OPM alienta a las agencias a tomar medidas para preparar a todos los empleados para el TT, para teletrabajar de manera efectiva y para acceder a los sistemas y redes de TI de la agencia, según sea necesario, si las condiciones del COVID-19 justifican el cierre de una oficina federal. Asimismo, las agencias deben contar con infraestructura tecnológica sólida para soportar un alto nivel y volumen de conectividad, para que los funcionarios puedan trabajar sin problemas desde sus ubicaciones alternativas (por ejemplo, su hogar) y mantener registros y requisitos de seguridad. Durante el cierre de una agencia debido a COVID-19, generalmente se espera que los participantes del programa de TT continúen trabajando desde su casa, tomen algún otro permiso (remunerado o no) o que usen alguna combinación de TT y permiso remunerado para tiempo libre.

⁵⁴ Este proyecto, en actual tramitación, se denomina Ley de ahorro de costos y métricas del teletrabajo (*Telework Metrics and Cost Savings Act, H.R. 6108 and S. 3428*)

⁵⁵ . Entre otras modificaciones, se agregaría nuevos requisitos: 1) que la política de TT de una agencia deba incluir objetivos anuales para aumentar el porcentaje de empleados que están teletrabajando tres o más días por períodos de pago; uno o dos días por período de pago; una vez al mes; y de forma ocasional, episódica o a corto plazo; 2) que esa política incluya métodos para recopilar datos de TT, establecer objetivos de TT e informar ahorros en costos del TT.

se encontraba a esa fecha trabajando en una situación remuneracional inferior, y que el 8% de los trabajadores habían perdidos sus fuentes laborales. Asimismo, arrojó que el impacto de la pandemia era percibida más fuerte por aquellos que se encuentran en condiciones de trabajo precarias.

Conforme a otro documento de la misma institución, en el peor de los casos, hasta un quinto de los trabajadores del Reino Unido dejará de asistir a sus trabajos durante el brote de coronavirus.

En ese contexto, el Gobierno de Reino Unido anunció un paquete de medidas de apoyo de más de £330 mil millones de libras esterlinas para proteger a empresas y trabajadores. Entre sus medidas, destacan:

- *Coronavirus Business Interruption Loan Scheme*: Plan de préstamos por interrupción comercial causado por Coronavirus, que permitirá a los bancos ofrecer préstamos de hasta £5 millones de libras esterlinas para apoyar a las pequeñas y medianas empresas. De acuerdo con este plan, el Gobierno cubrirá los intereses de estos préstamos durante los primeros seis meses del crédito.
- *Scaling up HMRC Time To Pay Service*: Este plan permite a las empresas y a los independientes diferir los pagos de impuestos durante un período de tiempo acordado.
- *Statutory Sick Pay*: Este plan supone que el Estado cubra por completo los costos legales de pago por enfermedad (SSP) para empresas con menos de 250 empleados, por hasta 14 días por trabajador.
- *Business Rate Relief*: Plan que permite rebaja las patentes comerciales para todas las empresas del sector minorista, hotelero o de ocio en Inglaterra.
- *Cash grants*: subsidios en efectivo de £25.000 libras esterlinas para las empresas más pequeñas del sector minorista, hotelero o de ocio; y de £10.000 libras esterlinas para todas las empresas que reciben rebaja de patentes comerciales y rebaja de tarifas rurales.
- *COVID-19 Corporate Financing Facility*: Plan destinado a apoyo de grandes empresas.
- *Coronavirus Job Retention Scheme*: Plan de retención de empleos en virtud del cual el Estado subsidia el pago del 80% de las remuneraciones de los trabajadores que se encuentren con sus contratos "suspendidos", hasta un tope de £ 2.500 libras esterlinas por mes, durante al menos tres meses.
- *A Self-Employment Income Support Scheme*: Plan de apoyo a los ingresos del trabajo por cuenta propia, que supone un subsidio para estos trabajadores de hasta el 80% de sus ganancias durante tres meses, hasta un límite de £ 2.500 libras esterlinas por mes.

A continuación se describen los principales elementos de las dos últimas medidas listadas precedentemente y que están orientadas a beneficiar a trabajadores asalariados e independientes⁵⁶.

1. Trabajadores dependientes

a. Plan de retención de empleos (*Coronavirus Job Retention Scheme*)

El Plan de Retención de Empleos supone que el estado otorgue un subsidio a los empleadores para cubrir el 80% de las remuneraciones de los trabajadores suspendidos, hasta por un monto individual de £2.500 libras esterlinas por mes, equivalente a \$2.635.000 pesos aproximadamente⁵⁷, más las contribuciones asociadas al Seguro Nacional del Empleador y las contribuciones mínimas de pensión de cargo del empleador.

Beneficiarios

Los empleadores que pueden acogerse al plan es cualquier organización del Reino Unido que haya cotizado en el sistema PAYE⁵⁸ de impuesto a la renta y seguro de desempleo del Reino Unido antes del 28 de febrero de 2020.

Entre otras organizaciones, el plan beneficia a:

- Empresas
- Organizaciones sin fines de lucro
- Agencias de reclutamiento
- Entidades públicas

Sin perjuicio de ello, será necesario que el empleador no pueda mantener su fuerza laboral actual derivado de que sus operaciones han sido gravemente afectadas por COVID-19.

Por su parte, los trabajadores excluidos son los contratados antes del 28 de febrero de 2020. Aquellos contratados después del 28 de febrero de 2020 no pueden ser suspendidos por el empleador ni, por ende, reclamar respecto de ellos los beneficios asociados.

En cuanto al tipo de contrato, se permite que se acojan a la suspensión aquellos trabajadores contratados bajo cualquier tipo de contrato, incluidos los contratos a tiempo completo, a tiempo parcial, de agencia, flexibles o de cero horas. En general pueden acogerse toda clase de trabajadores. Se incluye dentro del plan cargos de administración y cargos directivos de las empresas, aun cuando se encuentren fuera del marco de una relación laboral de acuerdo a la legislación del trabajo.

⁵⁶ La información fue obtenida, fundamentalmente, de los informes que al efecto ha elaborado la House of Commons Library como también de las guías de acceso a los beneficios dispuestas por el Gobierno Británico.

⁵⁷ De acuerdo a convertidor de monedas online <https://www.xe.com/currencyconverter/> al 07.04.2020.

⁵⁸ PAYE es el sistema *HM Revenue and Customs* (HMRC), mediante el cual el Estado recauda el Impuesto sobre la Renta y el Seguro Nacional del empleo. No se necesita registrarse para PAYE si ninguno de sus empleados recibe £ 120 libras esterlinas o más por semana, obtiene gastos y beneficios, tiene otro trabajo u obtiene una pensión. Sin embargo, debe mantener registros de nómina. Más información en: <https://www.gov.uk/payee-for-employers> (abril, 2020).

Para que el empleador pueda acogerse al plan, el trabajador debe encontrarse suspendido. Se entiende por trabajador suspendido aquel trabajador que permanece empleado pero que no está obligado a cumplir con ningún trabajo. Esto es, trabajadores a quienes se les ha pedido que dejen de trabajar, pero igualmente se les mantiene en la nómina de trabajadores del PAYE.

El plan considera algunas exclusiones, las que están establecidas en relación con el trabajador respecto del cual se solicitará la activación del plan. Entre estas exclusiones se encuentran:

- Trabajadores con jornada reducida.
- Trabajadores que al 28 de febrero de 2020 se encontraban con permiso sin goce de sueldo.
- Trabajadores con licencia mientras se encuentren recibiendo el pago por enfermedad legal. Pero podrán ser suspendidos e incorporados al plan una vez que dejen de recibir el pago por enfermedad legal.

Beneficio que supone la medida

Suspensión del contrato de trabajo y subsidio a los empleadores para cubrir el 80% de las remuneraciones de los trabajadores suspendidos, hasta por un monto individual de £2.500 libras esterlinas por mes, equivalente a \$2.635.000 pesos aproximadamente.

El trabajador suspendido por su empleado no puede ejercer ningún trabajo para la empresa o en nombre de la empresa. Esto incluye proporcionar servicios o generar ingresos para la empresa.

Ámbito temporal de la medida

El Plan entrará en vigencia a fines de abril, pero operará retroactivamente desde el 1 de marzo de 2020. Tendrá una duración de tres meses pero, de acuerdo a la página oficial de Gobierno Británico, este podría extenderse de ser necesario.

Las solicitudes deben efectuarse por el empleador a través de un portal en línea que se creará para dicho efecto. En este, los empleadores deberán proporcionar una serie de antecedentes⁵⁹:

La solicitud debe efectuarse conforme con los montos de su nómina o planilla de remuneraciones y considerando como fecha de inicio el 1 de marzo de 2020. En la solicitud debe considerarse la reducción de las remuneraciones al 80%.

⁵⁹ Número de referencia de PAYE, número de empleados que están suspendidos, período de reclamo (fecha de inicio y finalización), cantidad reclamada, número de cuenta bancaria y código de clasificación, nombre de contacto y número de teléfono.

2. Trabajadores independientes

a. Plan de Apoyo para Independientes (*Self-employment Income Support Scheme*)

Este plan permite acceder a un subsidio imponible equivalente al 80% de las ganancias comerciales hasta un máximo de £2,500 por mes, durante un periodo de 3 meses, pudiendo extenderse si fuese necesario.

Beneficiarios

Pueden acogerse a este plan los trabajadores independientes y los socios de sociedades comerciales. Los requisitos son los siguientes:

- Haber presentado la declaración de impuestos sobre la renta para el año fiscal 2018-2019 y presentar actividad comercial para el periodo 2019-2020 y encontrarse en situación de continuar con la actividad para el año fiscal 2020-2021.
- Haber sufrido una pérdida de ganancias comerciales con ocasión de la crisis de COVID-19.
- Tener beneficios comerciales o ingresos por societarios (sociedades comerciales) en el periodo 2018-19 de menos de £50.000 libras esterlinas y que estos beneficios constituyan más de la mitad de su ingreso imponible total, o tener ganancias comerciales para los periodos 2016-17, 2017-18 y 2018-19 que en promedio sean menor de £50.000 libras esterlinas y siempre que estas ganancias constituyan más de la mitad de su ingreso imponible promedio en el mismo período.

Para estos efectos, el organismo tributario del Reino Unido (*HM Revenue and Customs (HMRC)*) utilizará los datos de las declaraciones de 2018-19 ya presentadas para identificar a los beneficiarios. Corresponde a HMRC comunicarse con el beneficiario del plan, invitándolo a presentar su solicitud en línea.

Beneficio que supone la medida

El subsidio aplicable a estos casos será equivalente al 80% de las ganancias promedio de los años fiscales. Para ello, el HMRC sumará la ganancia comercial total para los 3 años fiscales (cuando corresponda), luego dividirá por 3 (cuando corresponda) y en base a ello calcular el subsidio mensual.

El tope máximo del beneficio asciende a £2.500 libras esterlinas por mes, por un periodo de 3 meses. El pago del subsidio se efectuará directamente en la cuenta bancaria del solicitante, por medio de un solo pago.

Referencias

- ABC (2020). El Gobierno ultima aprobar la renta mínima vital. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlch> (abril, 2020).
- Agência Brasil (2020, 18 marzo). *Voucher para trabajador informal vai durar três meses, diz Guedes*. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlvl> (abril, 2020).
- BBC Brasil (2020, 24 marzo). *Medidas econômicas de Bolsonaro contra o coronavírus são inferiores às de outros países, aponta FGV*. Disponible en: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52024928> (abril, 2020).
- BNDES (s/f). *Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT*. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlvk> (abril, 2020).
- Caixa (s/f). *O que é FGTS?* Disponible en: <http://bcn.cl/2dlvj> (abril, 2020).
- Congressional Research Service, CRS (2020, 1 abril). *The Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Act—Tax Relief for Individuals and Businesses*. Disponible en: <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R46279> (abril, 2020).
- (2020, 26 marzo). *Unemployment Insurance Provisions in the CARES Act (H.R. 748, as Amended)*. Disponible en: <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/IF/IF11475> (abril, 2020).
- (2002, 24 marzo). *The Take Responsibility for Workers and Families Act: Division T — Revenue Provisions*. Disponible en: <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R46283> (abril, 2020).
- (2020, 16 marzo). *Telework in Executive Agencies: Background, OPM Guidance, and 116th Congress Legislation Following Coronavirus*. Disponible en: <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/IF/IF11454> (abril, 2020).
- Estadão (2020, 3 abril). *Confira aqui todas as medidas econômicas do governo contra o coronavírus*. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlvi> (abril, 2020).
- Ferguson (2020). *FAQs: Coronavirus Job Retention Scheme*. House of Commons Library, Disponible en: <http://bcn.cl/2dlld6> (abril, 2020).
- Gobierno Argentino (2020, 23 marzo). *COVID-19: El Gobierno implementará el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) para aliviar la situación de los trabajadores más afectados por la emergencia*. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlc0> (abril, 2020).
- Gov.uk (s/f). *PAYE and payroll for employers*. Disponible en: <https://www.gov.uk/payee-for-employers> (abril, 2020).

HM Government (s/f). *Coronavirus Financial Support. Scheme information*. Disponible en: <https://www.businesssupport.gov.uk/coronavirus-business-support/> (abril, 2020).

Ministério da Economia (2020, 6 abril). *Empregadores já podem prestar informações sobre acordos do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda*. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlvh> (abril, 2020).

-- (s/f). *Vamos Vencer. Medidas de Apoio ao Setor Productivo*. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlvm> (abril, 2020).

Seely, Hirst, Page, et al. (2020). *Coronavirus: Support for businesses*. House of Commons Library. Disponible en: <http://bcn.cl/2dld7> (abril, 2020).

-- (2020) *Coronavirus: Self-Employment Income Support Scheme*. Disponible en: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8879/> (abril, 2020).

Small Business Administration, SBA (s/f). *Las normas de tamaño definen a las pequeñas empresas*. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlvn> (abril, 2020).

Smith, Kelly Anne (2020, 7 abril). *What You Need To Know About The Paycheck Protection Program*. Forbes. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlvg> (abril, 2020).

Tankersley, J., Rappeport, A., Gelles, D., Eavis, P. y Yaffe-Bellany, D. (2020, 26 marzo). *The Coronavirus Economy: When Washington Takes Over Business*. The New York Times. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlvp> (abril, 2020).

Tesouro Nacional (s/f). *Fundo PIS-PASEP*. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlvg> (abril, 2020).

Treasury.gov (s/f). *Paycheck Protection Program (PPP) Information Sheet: Borrowers*. Disponible en: <https://home.treasury.gov/system/files/136/PPP--Fact-Sheet.pdf> (abril, 2020).

UOL Economia (2020, 2 abril). *Governo acerta na direção, mas atraso nas medidas contra coronavírus aumenta riscos, dizem economistas*. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlvf> (abril, 2020).

Textos Normativos

Argentina

- Ley N° 22.127 sobre el Sistema Nacional de Residencias de la Salud. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlbu> (abril, 2020).
- Resolución N°202-2020 del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, disponible en: <http://bcn.cl/2dlby> (abril, 2020).

- Decreto N° 1109/2017, sobre la contratación de la prestación de servicios especializados, técnicos o profesionales en la Administración Pública. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlbw> (abril, 2020).
- Decreto de Necesidad y Urgencia 260/2020. Disponible en: <http://bcn.cl/2dexl> (abril, 2020).
- Decreto de Necesidad y Urgencia 332/2020. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlc0> (abril, 2020).
- Resolución N° 207/2020 del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlbv> (abril, 2020).
- Resolución N°108/2020 del Ministerio de Educación. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlbz> (abril, 2020).

Brasil

- Lei N° 13.979, de 6 de Fevereiro de 2020. Disponible en: http://planalto.gov.br/CCIVIL_03/ Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm (abril, 2020).
- Medida Provisória N° 927, de 22 de Março de 2020. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm (abril, 2020).
- Medida Provisória N° 935, de 1° de Abril de 2020. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv935.htm (abril, 2020).
- Medida Provisória N° 936, de 1° de Abril de 2020. Disponible en: http://planalto.gov.br/CCIVIL_03/ Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm (abril, 2020).
- Decreto Legislativo N° 6, de 2020. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm (abril, 2020).

Colombia

- Circulares 017, 018, 021, 022, 024, 025, 026, 027, 029. Disponibles en: <http://bcn.cl/2dlc7> (abril, 2020).
- Resolución 853 de 2020. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlc8> (abril, 2020).

Estados Unidos de América (EE.UU.)

- Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act (H.R. 748), o CARES Act. Disponible en: <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/748> (abril, 2020).
- Telework Metrics and Cost Savings Act, H.R. 6108 [proyecto de ley]. Disponible en: <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/6108/related-bills> (abril, 2020).
- Telework Metrics and Cost Savings Act, S.3428 [proyecto de ley]. Disponible en: <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/senate-bill/3428> (abril, 2020).

España

- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlc9> (abril, 2020).

- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlce> (abril, 2020).
- 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. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlcc> (abril, 2020).
- Real Decreto-ley 10/2020, Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las 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. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlcd> (abril, 2010)
- 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. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlcb> (abril, 2020).

Reino Unido

- Coronavirus Act 2020. Disponible en: <http://bcn.cl/2dlld8> (abril, 2020).
- The Health Protection (Coronavirus, Restrictions) (England) Regulations 2020. Disponible en: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2020/350/contents/made> (abril, 2020).

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)