

Resumen y revisión de medidas comparadas de protección al empleo por COVID-19

Resumen y conclusiones de Informe BCN (13.04.2020)

Autores

Paola Álvarez.
Tomas Morales

Equipo de Trabajo:
Christine Weidenslauffer.

Email: palvarez@bcn.cl

Nº SUP: 124970

Resumen

Una de las consecuencias negativas del COVID-19 ha sido el impacto de éste para el mundo del trabajo y los ingresos de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo ha invitado a los países a adoptar medidas urgentes, 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 para encontrar soluciones.

Las medidas adoptadas por los países son de índole muy diversa. Se han ido 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. A modo de ejemplo: planes de protección contra el desempleo, prestaciones por desempleo a trabajadores despedidos que en otras circunstancias no tendrían derecho a seguro de desempleo, subsidios o bonos directos a los trabajadores, entre otros.

A continuación se entregan las principales conclusiones del Informe BCN “Revisión comparada de medidas de protección al empleo frente al COVID-19 (2020)”, en el cual se eligieron seis países por representar distintos modelos: Argentina, Colombia Brasil, España, Reino Unido y Estados Unidos, analizándose las medidas adoptadas en materia laboral, específicamente protección del empleo como consecuencia del COVID-19.

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 la elaboración del Informe que se resume (13.04.2020).

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 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a 81% de la fuerza de trabajo mundial (OIT, 2020).

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.

Según esta misma organización las medidas políticas que han adoptado muchos de los países son de índole muy diversa. En general, hay aquellos que entregan prestaciones por enfermedad financiadas mediante impuestos ordinarios para que abarquen a trabajadores que, de otro modo, no tendrían derecho a ellas; planes de protección contra el desempleo para ayudar a las empresas a mantener a sus empleados mediante trabajo de jornada reducida; prestaciones por desempleo a trabajadores despedidos, incluidos los que en otras circunstancias no tendrían derecho a seguro de desempleo; y ayudas en especie, en particular productos alimenticios, comidas o dinero en efectivo, con objeto de facilitar el acceso a alimentos (OIT, 2020).

A continuación se entregan las principales conclusiones del Informe de la Biblioteca del Congreso Nacional “Revisión comparada de medidas de protección al empleo frente al COVID-19” (2020), en el cual se revisaron las medidas adoptadas en materia laboral, específicamente protección del empleo como consecuencia del COVID-19, por seis países que representan distintos modelos, a saber Argentina, Colombia Brasil, España, Reino Unido y Estados Unidos.

Para dichos efectos, en una primera parte se entregan las conclusiones del informe respecto de los trabajadores dependientes, los trabajadores independientes y/o autónomos, las empresas, y otras medidas. En anexo, se incluye una tabla resumen de las medidas adoptadas de los países revisados en las categorías señaladas precedentemente.

I. Trabajadores dependientes

En todos los países revisados se tomaron distintas medidas para proteger los ingresos de los trabajadores dependientes, a saber: teletrabajo, suspensión de la relación laboral, rebaja de la jornada de trabajo, suspensión o justificación de inasistencia, prohibición de despido, anticipación de vacaciones o feriados, bonos y/o subsidios.

En Argentina, Brasil, España y Colombia, entre otras medidas adoptadas, se implementó el teletrabajo como modalidad para el cumplimiento de la jornada de trabajo. En Brasil esta modalidad requiere el acuerdo entre el trabajador y empleador.

Argentina y España adoptaron la medida de suspensión de asistencia obligatoria. En el caso argentino, ésta se aplica a los trabajadores que constituyen casos sospechosos, los casos confirmados, quienes hayan estado en contacto con estos últimos, quienes ingresaron al país desde zonas afectadas, los mayores de 60 años y las embarazadas, y para las personas de grupos de riesgos establecidos por la autoridad sanitaria. En España se otorgó permiso retribuido recuperable, es decir, conserva el derecho a la remuneración de las horas no realizadas, las que deben efectuarse una vez terminado el estado de alarma.

En estos mismos países se adoptó la pandemia como justificación de la inasistencia: en Argentina opera para trabajadores progenitores, adultos responsables cuya presencia es indispensable para niños, niñas y adolescentes, mientras dure la suspensión de clases por el Ministerio de Educación. En España, se aplica para favorecer la conciliación de trabajadores que se ausentan del trabajo para atender el cuidado de personas a su cargo, sin que sea causa de despido disciplinario.

En cuanto a la suspensión de la relación laboral es una medida acogida por Brasil, España, Reino Unido, cada uno con sus particularidades. En Brasil forma parte del programa “Beneficio de Emergencia Preservación del Empleo y de la Renta” y consiste en un monto mensual del seguro de desempleo¹. En España también se accede a la prestación contributiva por desempleo, aunque los trabajadores carezcan del periodo de cotización suficiente para obtener el beneficio. En el Reino Unido el Estado es quien subsidia el 80% de las remuneraciones de los trabajadores con contratos suspendidos. Un caso diferente es el de Colombia, que prohíbe la suspensión de la relación laboral cuando se invoque como motivo fuerza mayor, ya que su determinación corresponde a los jueces del trabajo.

La prohibición de despido como medida ha sido adoptada por Argentina, Brasil, España y Colombia. Argentina prohibió los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo o fuerza mayor por un plazo de 60 días desde la dictación de las normas de cuarentena obligatoria. En Brasil tampoco se puede despedir al trabajador si el empleador hace uso de beneficios estatales para el pago de remuneraciones respecto de trabajadores informados en la nómina de sueldos.

En cuanto a España se dispone que no podrán utilizar las causales de la fuerza mayor y causas técnicas, organizativas o de producción justificativas de la extinción del contrato ni del despido. Por su parte, en Colombia se entrega a la jurisdicción la determinación de la fuerza mayor, por lo que los despidos por dicha causa se encuentran prohibidos.

Respecto a la anticipación de vacaciones, ello ha sido adoptado por Colombia y Brasil. Incluso este último país permite la anticipación de feriados no religiosos federales, estatales, distritales y municipales, con un aviso de mínimo 48 horas antes a los trabajadores.

La reducción de horas como medida para hacer frente a la pandemia está presente en Brasil, España y Colombia. En Brasil es parte del Beneficio de Emergencia Preservación del Empleo y de la Renta y requiere un acuerdo entre las partes; en España la pandemia es causal para abrir Expediente para la

¹ El monto del seguro dependerá del tamaño de la empresa. Véase más detalle en Informe.

rebaja de la jornada con acceso a las prestaciones por desempleo; mientras que en Colombia es una facultad de empleador con el fin de otorgar flexibilización para evitar la aglomeración en dependencias laborales y transporte público, no trae como consecuencia la reducción de salario.

En el caso uso de un banco de horas, solo Brasil lo ha implementado, con el fin de que las horas no trabajadas sean compensadas en el futuro por acuerdo individual o colectivo.

Respecto del seguro de desempleo España flexibilizado los requisitos para su acceso. Otra medida implementada para proteger la remuneración de los trabajadores ha sido la entrega de bonos o subsidios entregados por el Estado, ejemplo de ello es el caso de España y Argentina: el primero por medio de un subsidio de desempleo excepcional para los trabajadores por fin del contrato temporal de a lo menos dos meses (un mes, ampliable según las condiciones) y el segundo con una asignación estatal compensatoria a cuenta del pago de las remuneraciones.

II. Trabajadores independientes e informales

Para los trabajadores independientes principalmente se han establecido bonos o subsidios en Argentina, Brasil, España, y Reino Unido. En el caso de Argentina se trata de un bono (monotributaristas y de categorías A y B); en Brasil el subsidio es por hasta tres meses; en España se trata de una prestación extraordinaria por cese de actividad, ampliable tácitamente hasta que acabe el estado de alarma; y en el Reino Unido se otorga por un periodo de tres meses, pudiendo extenderse si fuera necesario.

Estados Unidos amplió su seguro de cesantía, modificando este instrumento de producto de la emergencia sanitaria y ampliando la elegibilidad para el seguro, por ejemplo: trabajadores independientes, contratistas independientes, trabajadores por obra.

Argentina es el único país que contempla un bono y/o subsidios para los trabajadores informales.

III. Medidas hacia las empresas

Se trata de medidas dirigidas a las empresas para que estas paguen las remuneraciones durante la crisis del COVID-19. Estados Unidos lo efectuó mediante un sistema de préstamos destinado a pagar el salario de los trabajadores, para lo cual el empleador debe mantener el número de trabajadores. Por su parte, el Reino Unido ha establecido un bono estatal que cubre el pago del 80% de las remuneraciones de los trabajadores con contrato suspendido.

Otra de las medidas para alivianar la carga de los empleadores ha sido la reducción o postergación de los cotizaciones previsionales, adoptada por Argentina, Brasil, España y Estados Unidos. Argentina ha establecido la posibilidad de postergación o reducción de hasta un 95% del pago de las contribuciones patronales. En el caso de Brasil la postergación del pago es para los meses de marzo, abril y mayo. España también aplica una postergación de hasta seis meses y el aplazamiento de deudas de seguridad social y Estados Unidos dispuso el pago diferido o postergación hasta por dos años del pago de la parte del empleador del impuesto sobre la nómina del seguro social.

IV. Otras medidas

Hay una serie de medidas que no clasifican en los criterios establecidos. Entre ellas:

-En el caso de España, los trabajadores del hogar recibirán un 70% de la base reguladora diaria, según sean despedidos o reducidas sus horas. Además, para los trabajadores autónomos se ha establecido la rebaja de la cuenta eléctrica y un subsidio excepcional de desempleo por fin del contrato temporal de al menos dos meses, por un monto de 430 euros mensual, por un mes y posiblemente ampliable.

- Estados Unidos se estableció que se realizaría una revisión a la ley de teletrabajo.

-Colombia estableció el pago de dos salarios mínimos en tres cuotas mensuales a quienes hayan perdido su empleo en los últimos seis meses, habiendo certificado la terminación del contrato o el cese de sus ingresos.

Anexo

Tabla Resumen

	ARGENTINA	BRASIL	ESPAÑA	EE.UU.	REINO UNIDO	COLOMBIA
TRABAJADORES DEPENDIENTES						
TELETRABAJO	Posibilidad de pactarlo en el marco de la buena fe contractual,	Empleador puede cambiar a esta modalidad sin necesidad de alterar el contrato de trabajo avisando con 48 hrs. de anticipación.	Implementar de manera extraordinaria como modalidad de cumplimiento de la jornada de trabajo para permitir su continuidad.			Acuerdo entre empleador y trabajador.
SUSPENSIÓN DE ASISTENCIA	Casos sospechosos, confirmados, contactos estrechos con confirmados, arriben al país de zonas afectadas, mayores de 60 años, embarazadas y grupos de riesgos definidos por autoridad sanitaria. Con derecho a remuneración.		Permiso retribuido recuperable, se conserva el derecho a remuneración de las horas no realizadas, las que deben ser realizadas una vez terminado el estado de alarma.			
SUSPENSIÓN RELACIÓN LABORAL		Se acoge al Beneficio Emergencia de Preservación de empleo e ingresos, el pago monto mensual del seguro de desempleo al que tendría derecho el trabajador.	Acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización para tener acceso.		Estado subsidia el 80% de las remuneraciones de los trabajadores que se encuentren con sus contratos suspendidos (hasta \$2.635.000 pesos chilenos x mes)	Se prohíbe invocando como motivo la fuerza mayor ya que su determinación corresponde a los jueces del trabajo.

	ARGENTINA	BRASIL	ESPAÑA	EE.UU.	REINO UNIDO	COLOMBIA
JUSTIFICACIÓN INASISTENCIA	Progenitores, adultos responsables cuya presencia es indispensable para niñas(os) o adolescentes mientras dure la suspensión de clases.		Para favorecer la conciliación de trabajadores que se ausentan del trabajo para atender cuidados de personas a su cargo sin que sea causa de despido disciplinario.			
PROHIBICIÓN DE DESPIDO	Sin justa causa y por las causales de falta o disminución del trabajo y fuerza mayor por 60 días	Si hace uso del beneficio estatal para el pago de remuneraciones no puede despedir trabajadores informados en nómina de sueldos.	Es injustificado el despido de trabajadores por causas derivadas del coronavirus.			Se prohíbe invocando como motivo la fuerza mayor ya que su determinación corresponde a los jueces del trabajo.
BONOS			Subsidio de desempleo excepcional por fin del contrato temporal de al menos dos meses.			
ANTICIPACIÓN DE VACACIONES INDIVIDUALES O COLETIVAS		Debe ser informado con un mínimo 48 hrs. de anticipación.				Se pueden acordar en cualquier momento para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia.

	ARGENTINA	BRASIL	ESPAÑA	EE.UU.	REINO UNIDO	COLOMBIA
USO ANTICIPADO DE FERIADOS CALENDARIOS		Feriatos no religiosos federales, estatales, distritales y municipales, informado mínimo de 48 horas de anticipación.				
REDUCCIÓN DE HORAS		Acoge al Beneficio Emergencia de Preservación de empleo e ingresos. Se complementa el salario por las horas reducidas.	Para favorecer la conciliación de trabajadores que se ausentan del trabajo para atender cuidados de personas a su cargo sin que sea causa de despido disciplinario.			Para evitar la aglomeración de trabajadores en sus dependencias y en el transporte público.
BANCO DE HORAS		Horas no trabajadas sean compensadas en el futuro por acuerdo individual o colectivo.				
SEGURO DE DESEMPLEO			Acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización para tener acceso.	Amplia la elegibilidad para trabajadores por obra.		

	ARGENTINA	BRASIL	ESPAÑA	EE.UU.	REINO UNIDO	COLOMBIA
BONOS PROTECCIÓN DE SUELDOS	Asignación estatal a cuenta del pago de las remuneraciones, empleadores deben abonar el restante para completarlas. Empresas con personal afectado con planilla de hasta 100 trabajadores.		Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.			
INDEPENDIENTES						
BONOS	Trabajadores informales, monotributaristas sociales y de categoría a y b, personal doméstico bono único por \$10.000 pesos argentinos con posibilidad de ampliar en mayo si las circunstancias lo ameritan.	\$600 reales mensuales y puede otorgarse hasta por tres meses.	- Prestación equivalente al 70% de la base reguladora por un mes, ampliable tácitamente hasta que acabe el estado de alarma. - Plazo para pago de cotizaciones de seguridad social. - Bono social: descuento en factura para autónomos del suministro de electricidad en su vivienda habitual.		80% de las ganancias promedio de los tres últimos años fiscales, por tres meses (hasta \$2.635.000 pesos chilenos por mes) puede extenderse si es necesario.	
SEGURO DE CESANTIA				Amplía la elegibilidad al Monto de beneficio semanal calculado en base a los ingresos recientes, al que se agregan		

	ARGENTINA	BRASIL	ESPAÑA	EE.UU.	REINO UNIDO	COLOMBIA
				US\$600 por semana, hasta julio de 2020.		
EMPRESAS						
BONOS				Programa de préstamos destinado a pagar sueldos de trabajadores durante la crisis (posibilidad de condonación).	Pago del 80% de las remuneraciones de sus trabajadores con contrato suspendido.	
SUSPENSIÓN DE PAGOS PREVISIONALES	Postergación o reducción de hasta 95% del pago de contribuciones patronales.	Suspende la obligación de pago de marzo, abril y mayo, podrá ser pagado a partir de julio sin intereses o multas.	Moratoria de seis meses sin interés a empresas y trabajadores por cuenta propia. También aplazamiento en el pago de deudas de seguridad social.	Pago diferido o posponer hasta por dos años la parte del empleador del impuesto sobre la nómina del seguro social. También aplica a trabajadores por cuenta propia.		
OTRAS MEDIDAS		Anticipo del subsidio laboral para junio. Seguro de desempleo. Nómina de sueldos. Subsidio por enfermedad primeros 15 días cuarentena,	Para el trabajador de hogar despedido o reducidas sus horas una prestación monetaria. Subsidio de desempleo excepcional por fin del contrato	Revisión de la ley de teletrabajo para trabajadores del poder Ejecutivo.		Pago de dos salarios mínimos en tres cuotas mensuales a quienes hayan perdido su empleo en los últimos 6 meses, certificando terminación del

	ARGENTINA	BRASIL	ESPAÑA	EE.UU.	REINO UNIDO	COLOMBIA
		paga gobierno habitual empresa.	temporal de al menos 2 meses 430 euros al mes, por un mes y posiblemente ampliable. Autónomos: rebaja cuenta eléctrica.			contrato o cese de sus ingresos

Elaboración propia.

Disclaimer

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

