

**Baker
McKenzie.**

**COVID-19
Guía Rápida para Empleadores en
América Latina**

Actualizado: Semana del 7 de Septiembre de 2020



COVID-19 Guía Rápida para Empleadores

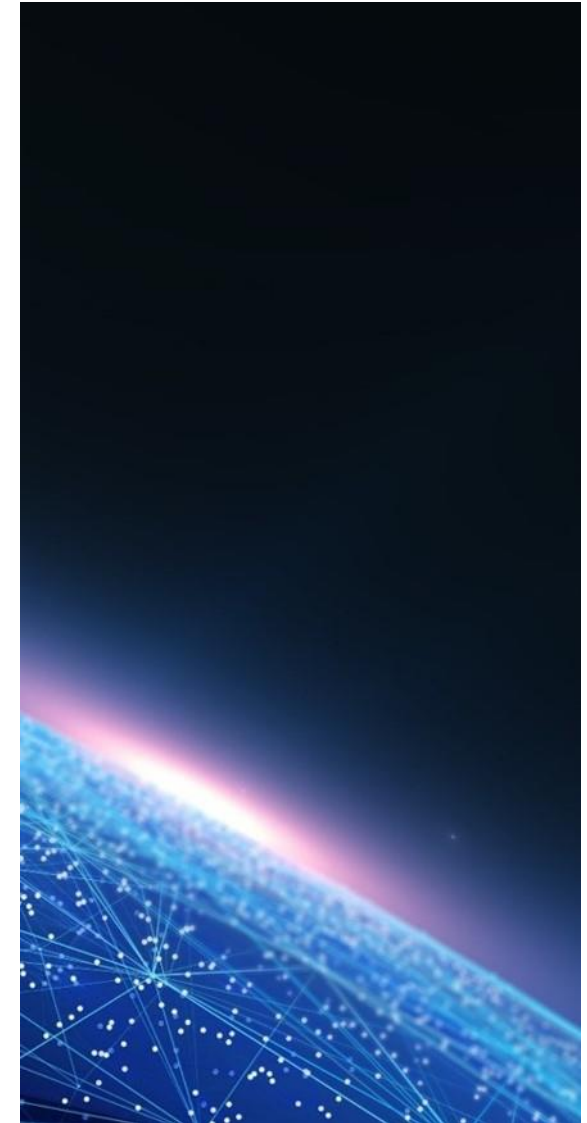
Semana del 7 de Septiembre de 2020



Los gobiernos de toda América Latina siguen adoptando medidas para reducir gradualmente las restricciones y reabrir sus economías, al tiempo que siguen de cerca la propagación del virus. Nuestro equipo de Empleo y Compensación en América Latina se complace en proporcionarle esta guía rápida que incluye 6 temas claves a la hora de planificar la reapertura del lugar de trabajo en 7 jurisdicciones.

Utilice esta guía para mantenerse informado, pero tenga en cuenta que a medida que esta situación evolucione, también lo harán las instrucciones y las leyes que afectan a los empleadores en cada jurisdicción.

La información de este documento ha sido recopilada en los últimos días; por favor, tenga en cuenta la fecha al principio de la sección de cada país al leer la guía y tenga en cuenta que la información de este documento es de alto nivel y no pretende ser un asesoramiento jurídico completo.



COVID-19 Guía rápida para Empleadores en América Latina

Semana del 7 de Septiembre de 2020



Para más información, no dude en ponerse en contacto con los miembros de nuestro equipo a continuación:



Argentina

Matías Herrero

+54 11 5776 2377
matias.herrero
@bakermckenzie.com



Brazil

Leticia Ribeiro

+55 11 30486917
leticia.ribeiro
@trenchrossi.com



Chile

Andrés Valdés

+56 223677036
andres.valdes
@bakermckenzie.com



Colombia

Tatiana Garcés

+57 1 6341543
tatiana.garces
@bakermckenzie.com



Mexico

Ma. del Rosario Lombera

+52 55 5279 2936
mrosario.lombera-gonzalez
@bakermckenzie.com



Peru

Mónica Pizarro

+51 1 618 8518
monica.pizarro
@bakermckenzie.com



Venezuela

Carlos Felce

+58 212 276 5133
carlos.felce
@bakermckenzie.com

Haga clic en la bandera correspondiente para obtener información sobre cada jurisdicción:



Argentina



Brasil



Chile



Colombia



México



Perú



Venezuela



Argentina



Semana del 7 de Septiembre de 2020

- 1. ¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley u ordenanza que regule las obligaciones de los empleadores cuando los empleados retornen a su centro de trabajo (por ejemplo, obligación de proporcionar equipamiento de protección personal, distanciamiento social en el lugar de trabajo, nuevos afiches en el lugar de trabajo, obligación de desinfectar la oficina después de cada turno laboral, etc.)?**

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo aprobó un Protocolo General para la prevención del COVID-19 ("el Protocolo") que establece las condiciones para el regreso gradual y responsable al trabajo presencial. El Protocolo fija los estándares mínimos de seguridad e higiene que deberán cumplir todos los empleadores al momento del retorno a las actividades, basados en la concientización de los empleados y obligaciones de seguridad a cargo del empleador, tales como el suministro de EPP, ventilación de ambientes, distanciamiento social, desinfección de ambientes, controles, afiches con información para exhibirse en los lugares de trabajo. Las medidas implementadas por los empleadores deberán ser registradas y podrán ser auditadas por la autoridad laboral. A su vez, a nivel local, las autoridades sanitarias y laborales de muchas provincias han emitido normas que regulan las obligaciones de los empleadores para trabajar en los establecimientos, que también probablemente se extiendan a actividades que puedan reanudar operaciones luego del aislamiento.
- 2. ¿Los empleadores tienen obligaciones específicas con respecto a los empleados que realizan trabajo remoto desde sus casas? ¿Existe una legislación específica que cubra esto?**

El empleador debe notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo nombre completo de cada empleado, dirección desde donde realiza el trabajo remoto, horario de trabajo y posición asignada. Por lo demás, la única regulación específica es una resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo que exige que los empleadores entreguen a los empleados que trabajen total o parcialmente en forma remota un kit de elementos de seguridad (matafuego, silla ergonómica, botiquín de primeros auxilios, almohadilla para el mouse y manual de buenas prácticas de la Superintendencia). Dicha obligación quedó suspendida mientras dure el aislamiento obligatorio dispuesto a causa del COVID-19. Dada la falta de otras regulaciones, se recomienda que el empleador implemente una política de home office. El pasado 30 de julio el Congreso aprobó la ley N° 27.555, que reguló el contrato de teletrabajo. Sin embargo, la norma aún no fue promulgada por el Poder Ejecutivo y su entrada en vigencia se postergó por 90 días a contar desde que se dicte el levantamiento de las medidas de aislamiento social.
- 3. ¿Existen actualmente restricciones generales de cuarentena? ¿Qué tipos de actividades están autorizadas?**

Sí, rige el aislamiento social hasta el 20 de septiembre inclusive. Diversas actividades consideradas como esenciales en la emergencia fueron exceptuadas para operar, y varían según la jurisdicción en la que se encuentren. Las jurisdicciones con baja densidad poblacional tienen restricciones más leves, por lo que en lugar de regir la cuarentena que aplica en zonas más pobladas, rigen solamente normas de distanciamiento social.



Argentina



Semana del 7 de Septiembre de 2020

- 4. ¿Los empleadores pueden exigir a sus empleados que utilicen equipos de protección personal (por ejemplo, mascarillas) en el trabajo?**

Sí. Las mascarillas son obligatorias para circular en público, y también se deben utilizar en el lugar de trabajo junto con los EPP pertinentes a cada actividad en el marco de la pandemia.

- 5. ¿Existe alguna obligación de proporcionar equipos de protección personal a los empleados?**

Sí. Protectores oculares y faciales para toda tarea que el trabajador deba realizar a menos de dos metros de cualquier otra persona, así como también protector respiratorio (boca y nariz) con requerimientos técnicos mínimos, salvo que el empleador coloque una barrera física que limite la distancia del trabajador de cualquier otra persona.

- 6. ¿Es legal realizar pruebas regulares (por ejemplo, semanales) de COVID-19 (para comprobar si los empleados tienen el virus)?**

Sí, aunque dictó recientemente una Resolución conjunta de los Ministerios de Salud y Trabajo que ha dispuesto que los empleadores no podrán exigir a los empleados la realización de estudios de COVID-19 contra su voluntad, ni requerirles certificaciones médicas al respecto.



Brasil



Semana del 7 de Septiembre de 2020

- 1. ¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley u ordenanza que regule las obligaciones de los empleadores cuando los empleados retornen a su centro de trabajo (por ejemplo, obligación de proporcionar equipamiento de protección personal, distanciamiento social en el lugar de trabajo, nuevos afiches en el lugar de trabajo, obligación de desinfectar la oficina después de cada turno laboral, etc.)?**

Sí, en ciertos lugares. En el Estado de Sao Paulo, por ejemplo, el Gobierno está adoptando un enfoque gradual para el retorno al trabajo. El municipio de Sao Paulo también está consultando con diferentes sectores de la economía para establecer las directrices generales para el retorno al trabajo. Los requisitos específicos varían según el lugar y la actividad.

- 2. ¿Los empleadores tienen obligaciones específicas con respecto a los empleados que realizan trabajo remoto desde sus casas? ¿Existe una legislación específica que cubra esto?**

El trabajo a distancia está regulado por la legislación brasileña, ya que se desarrolla principalmente desde el hogar. No hay obligaciones específicas de proveer bienes, aunque la regla general es que los gastos del negocio deben ser asumidos por el empleador. El empleador puede ser considerado responsable de las enfermedades o accidentes de trabajo ocurridos en el hogar. El empleador debe i) exigir a los empleados que firmen un formulario específico en el que se aclaren los riesgos laborales específicos del trabajo desde el hogar y ii) adaptar el trabajo remoto en una enmienda del acuerdo de contratación.

- 3. ¿Existen actualmente restricciones generales de cuarentena? ¿Qué tipos de actividades están autorizadas?**

Sí, definido por cada estado/municipio. Sólo se permitía que continúen funcionando sin interrupciones las actividades esenciales (por ejemplo, los servicios de salud, las farmacias, los supermercados).

- 4. ¿Los empleadores pueden exigir a sus empleados que utilicen equipos de protección personal (por ejemplo, mascarillas) en el trabajo?**

Sí, los empleadores pueden y deben exigir a los empleados que utilicen equipo de protección personal (por ejemplo, máscaras) en el trabajo, a menos que el uso sea incompatible con otros equipos de protección.



Semana del 7 de Septiembre de 2020

5. ¿Existe alguna obligación de proporcionar equipos de protección personal a los empleados?

Si el empleador requiere que los empleados trabajen en las instalaciones de la empresa, se les debe proporcionar máscaras y alcohol como parte del equipo de protección personal.

6. ¿Es legal realizar pruebas regulares (por ejemplo, semanales) de COVID-19 (para comprobar si los empleados tienen el virus)?

Aunque es posible desde el punto de vista del derecho laboral con el consentimiento del empleado, esto puede desencadenar preocupaciones relacionadas con la privacidad.



Semana del 7 de Septiembre de 2020

1. **¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley u ordenanza que regule las obligaciones de los empleadores cuando los empleados retornen a su centro de trabajo (por ejemplo, obligación de proporcionar equipamiento de protección personal, distanciamiento social en el lugar de trabajo, nuevos afiches en el lugar de trabajo, obligación de desinfectar la oficina después de cada turno laboral, etc.)?**

Hasta la fecha no se han promulgado nuevas leyes que regulen la vuelta al trabajo.

Los empleadores tienen la obligación legal general de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores; informarles de los posibles riesgos; y proporcionar condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo, así como el equipo necesario para prevenir lesiones y enfermedades laborales.

En este contexto, las autoridades gubernamentales han efectuado ciertas recomendaciones que deben ser adaptadas a las realidades de cada empresa, entre las cuales se incluyen mantener un metro de distancia, lavarse las manos, desinfectar los ambientes, limitar el número de trabajadores en un mismo lugar, etc. En la actualidad, la única medida obligatoria es el uso de mascarillas en los espacios donde se reúnen 10 o más personas (espacio de trabajo cerrado).

El Gobierno lanzó el plan "Paso a Paso Laboral" que contempla 7 etapas que ayudarán a trabajadores y empleadores a garantizar un adecuado regreso a sus actividades laborales, de aquellas comunes que ya no están en situación de cuarentena. Las etapas son las siguientes:

1. Informarse.
2. Organizar y acordar
3. Socializar y Capacitar
4. Adaptar e Implementar
5. Priorizar la Salud Mental
6. Colaborar en la Trazabilidad
7. Evaluar y Actualizar

El plan incluye una serie de protocolos y material elaborado por el Instituto de Seguridad Laboral.

2. **¿Los empleadores tienen obligaciones específicas con respecto a los empleados que realizan trabajo remoto desde sus casas? ¿Existe una legislación específica que cubra esto?**

Sí, el 1 de abril de 2020 comenzó a regir la ley que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo.

Esta ley establece ciertas obligaciones para los empleadores como otorgar las herramientas y materiales de trabajo, regular esta modalidad a través de un anexo con menciones mínimas, cubrir los gastos de operación, mantenimiento y reparación de equipos, entre otras. Sin embargo, la misma ley establece un plazo de 3 meses desde la entrada en vigencia de la ley para adecuarse a la nueva normativa en aquellos casos en que ya existía un acuerdo de teletrabajo al dictarse la ley. El plazo de 3 meses finaliza el 1 de julio de 2020, fecha en la cual las empresas deberán estar rigiéndose completamente por esta ley.



Semana del 7 de Septiembre de 2020

3. ¿Existen actualmente restricciones generales de cuarentena? ¿Qué tipos de actividades están autorizadas?

Sí, actualmente parte la región metropolitana de Santiago se encuentra en cuarentena. Sin embargo, esto podría cambiar en cualquier momento.

Las actividades que están autorizadas son las siguientes: salud, servicios de emergencia (bomberos, compañías de gas y electricidad, agua potable), personas que trabajan en aeropuertos, bombas de bencinas, empresas de telecomunicaciones, reactores nucleares, bancos e instituciones financieras, Isapres (compañías de seguro de salud privada), AFPs (administradora de fondo de pensiones), cementerios, basureros, correos, servicios de asistencia de hogares de adolescentes, ancianos o personas sin hogar, notarías (dependiendo del turno respectivo), agentes de aduana, servicios de mantención y reparación de infraestructura pública, actividades del sector público, supermercados, centros de distribución y que trabajen en la producción de alimentos, tiendas de insumos básicos, transporte, seguridad privada, prensa, educación (auxiliares de educación y profesores que estén realizando cambios éticos y personal esencial para el apoyo tecnológico y el mantenimiento de las instituciones educativas, ya sean públicas o privadas).

El gobierno estableció un plan Paso a Paso. El Plan Paso a Paso es una estrategia gradual para enfrentar la pandemia de acuerdo a la situación de salud de cada área en particular. Se trata de 5 etapas o pasos graduales, que van desde el cierre hasta la apertura avanzada, con restricciones y obligaciones específicas. El avance o retroceso de un paso en particular a otro está sujeto a indicadores epidemiológicos, red de atención médica y trazabilidad.

Las ciudades que aún están en cuarentena están en la etapa 1: movilidad limitada para disminuir a un mínimo la interacción y la propagación del virus.

Las ciudades que acaban de salir de la cuarentena están en el paso 2: Transición: tendiente a la disminución del grado de cuarentena. Evitar la apertura abrupta para minimizar el riesgo de contagio. La cuarentena se mantiene los sábados, domingos y días festivos. El desplazamiento está permitido excepto en las horas de toque de queda. Prohibición de viajar a la residencia de vacaciones.

Paso 3: Preparación: se libera la cuarentena para la población general (excepto los grupos de riesgo). Cumplimiento del toque de queda y distancia física. Cuarentena obligatoria para los adultos mayores de 75 años. Actividades sociales y recreativas permitidas y día de la semana de máximo 50 personas. Desplazamiento permitido excepto en las horas de toque de queda.

Paso 4: Apertura inicial: retomar ciertas actividades menores riesgo de contagio y minimizar las multitudes. Cumplimiento del toque de queda (vigente hasta que la autoridad lo determine) y distancia física. Los adultos mayores de 75 años pueden salir una vez al día durante 60 minutos.

Paso 5: Apertura avanzada: permite aumentar el número de personas en actividades permitidas en la fase anterior, siempre con medidas de autocuidado. Permiso para viajar a las residencias de vacaciones. Libre movilidad para los adultos mayores de 75 años.



Semana del 7 de Septiembre de 2020

- 4. ¿Los empleadores pueden exigir a sus empleados que utilicen equipos de protección personal (por ejemplo, mascarillas) en el trabajo?**

Si, conforme a su obligación general de cuidado, los empleadores pueden requerir a sus trabajadores que utilicen equipos de protección personal en el trabajo. El uso de mascarillas es obligatorio cuando en el lugar de trabajo hay 10 o más trabajadores.
- 5. ¿Existe alguna obligación de proporcionar equipos de protección personal a los empleados?**

El empleador tiene la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- 6. ¿Es legal realizar pruebas regulares (por ejemplo, semanales) de COVID-19 (para comprobar si los empleados tienen el virus)?**

No hay norma al respecto. Creemos que serían posibles en el contexto de la obligación general del empleador de cuidar eficazmente la salud y vida de los trabajadores. El empleador deberá hacerse cargo de los costos y mantener la confidencialidad de los resultados obtenidos.



Semana del 7 de Septiembre de 2020

1. **¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley u ordenanza que regule las obligaciones de los empleadores cuando los empleados retornen a su centro de trabajo (por ejemplo, obligación de proporcionar equipamiento de protección personal, distanciamiento social en el lugar de trabajo, nuevos afiches en el lugar de trabajo, obligación de desinfectar la oficina después de cada turno laboral, etc.)?**

Sí. El Ministerio de Salud expidió la Resolución 666 de 2020 por medio de la cual se estableció el protocolo de bioseguridad que los empleadores deben cumplir para prevenir el contagio del COVID-19 en el lugar de trabajo. Este protocolo tiene múltiples categorías de obligaciones para los empleadores relacionadas con distancia social, desinfección, elementos de protección personal, trabajo remoto y reportes a autoridades, entre otros.

El Ministerio de Salud también ha expedido resoluciones sobre obligaciones de bioseguridad según la actividad económica del empleador. Los empleadores deben cumplir la Resolución 666 y lo dispuesto por la Resolución expedida para su industria y/o sector particular.

Adicionalmente, las autoridades locales de cada ciudad o departamento tienen facultades para establecer obligaciones adicionales.

Los gobiernos locales crearon plataformas virtuales para registrar y/o autorizar las operaciones y revisar los protocolos de bioseguridad de los empleadores. Adicionalmente, los gobiernos locales han establecido horarios de trabajo especiales para determinadas actividades que los empleadores deben respetar.

Esto significa que los empleadores deben cumplir con obligaciones generales de bioseguridad y obligaciones específicas de acuerdo con sus actividades económicas y los lugares donde tiene instalaciones, empleados y/o operaciones.

2. **¿Los empleadores tienen obligaciones específicas con respecto a los empleados que realizan trabajo remoto desde sus casas? ¿Existe una legislación específica que cubra esto?**

Sí. Nuestro gobierno establece que los trabajadores que puedan trabajar remotamente desde una perspectiva técnica y de negocio deberán continuar bajo esta modalidad sin que esto se considere teletrabajo. Localmente, en algunas ciudades se han establecido porcentajes mínimos de empleados en trabajo en casa.

También deben trabajar desde casa los empleados con factor alto de riesgo.

En cuanto a obligaciones desde un punto de vista de bioseguridad, los empleadores deben solicitar un reporte diario del estado de salud y de la temperatura de los empleadores que se encuentran en trabajo remoto (Resolución 666).

Además, a nivel local en Bogotá, desde el 27 de julio de 2020 aplicarán tres nuevas medidas:

- Un solo caso positivo de COVID-19 en la familia implica que toda la familia debe estar en cuarentena.
- Los casos positivos deben estar registrados en la plataforma virtual "Bogotá Cuidadora" y registrar la información solicitada por la plataforma.
- Las personas con hipertensión, obesidad y diabetes deben permanecer en casa. Esto también aplica para las personas de 60 años o mayores. Los empleadores deben promover el trabajo en casa para estos empleados (de ser posible).



Semana del 7 de Septiembre de 2020

3. ¿Existen actualmente restricciones generales de cuarentena? ¿Qué tipos de actividades están autorizadas?

A través del Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020, nuestro gobierno estableció que desde el 01 de septiembre de 2020 y hasta el 30 de septiembre de 2020, Colombia estará en aislamiento selectivo y distanciamiento individual responsable. Esto significa que todas las personas en territorio colombiano deben cumplir con protocolos de bioseguridad de comportamiento ciudadano en espacio público. Igualmente, deben adoptar las instrucciones de las autoridades para mitigar y evitar el contagio, cumpliendo medidas de aislamiento selectivo y propendiendo por el autoaislamiento. Las medidas locales variarán entre áreas o municipios con afectación alta, moderada, baja o con ninguna.

4. ¿Los empleadores pueden exigir a sus empleados que utilicen equipos de protección personal (por ejemplo, mascarillas) en el trabajo?

Sí. El uso de los elementos de protección personal que determine el empleador y las autoridades sanitarias es obligatorio. Es una obligación del trabajador.

5. ¿Existe alguna obligación de proporcionar equipos de protección personal a los empleados?

Sí. Los elementos de protección personal para las actividades laborales deben ser entregados por el empleador.

6. ¿Es legal realizar pruebas regulares (por ejemplo, semanales) de COVID-19 (para comprobar si los empleados tienen el virus)?

Los empleadores no pueden realizar pruebas de COVID-19 si no han sido habilitados para tal propósito. Las pruebas requieren que quienes las realicen cumplan con requisitos especiales (i.e. profesión). Sin embargo, los empleadores pueden enviar a los trabajadores a laboratorios especializados a que se realicen la prueba. También es legalmente viable que el costo de la misma sea asumido por el empleador. Para la realización de la prueba se requiere el consentimiento previo del trabajador.



Semana del 7 de Septiembre de 2020

1. ¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley u ordenanza que regule las obligaciones de los empleadores cuando los empleados retornen a su centro de trabajo (por ejemplo, obligación de proporcionar equipamiento de protección personal, distanciamiento social en el lugar de trabajo, nuevos afiches en el lugar de trabajo, obligación de desinfectar la oficina después de cada turno laboral, etc.)?

El 29 de mayo de 2020 el Gobierno Federal emitió los Lineamientos Técnicos para la Reapertura de las Actividades Económicas.

Las empresas deberán garantizar medidas de seguridad sanitaria a su personal y público en general, para retomar o continuar sus actividades, observando los siguientes:

Principios rectores para el retorno al trabajo:

- Privilegiar la salud y la vida.
- Solidaridad y no discriminación.
- Economía moral y eficiencia productiva.
- Responsabilidad compartida (pública, privada y social).

Aspectos relevantes:

Las empresas deberán identificar:

- a) Si son actividad esencial, o no.
- b) El tamaño del centro de trabajo: micro, pequeña, mediana o grande, a fin de implementar medidas indispensables y recomendadas, considerando el tamaño y sector económico.
- c) Nivel de alerta sanitaria de acuerdo al semáforo epidemiológico, de aplicación estatal o municipal, que refiere niveles máximo, alto, medio y bajo, dictados semanalmente por la autoridad federal.
- d) Identificación de espacios físicos y personal vulnerable o a cargo de personas vulnerables.
- e) Formar un comité para garantizar las medidas especiales del cuidado del personal vulnerable.
- f) Implementar estrategias para promover la salud y seguridad sanitaria en el entorno laboral, tales como promoción a la salud (capacitación conductual sanitaria) y medidas de prevención de contagio en el centro de trabajo.

Autoevaluación de protocolos sanitarios en línea: www.nuevanormalidad.gob.mx

- Actividad esenciales: obligatoria.
- Actividad no esenciales: voluntaria.

A partir del 1 de junio de 2020 no será necesaria la obtención de permiso previo alguno para reiniciar o continuar operaciones. Las empresas deberán demostrar que cumplen con las medidas en caso de inspección.

Los sectores de la construcción, minería y la fabricación de equipo de transporte que hayan obtenido aprobación del IMSS, no requieren una nueva autoevaluación.

En adición a lo anterior, ciertos Estados han emitido lineamientos locales que se deberán de considerar dependiendo del lugar en donde se encuentre el centro de trabajo.

Con fechas 27 y 28 de julio el Gobierno Federal emitió nuevos lineamientos para definir a las personas consideradas vulnerables. Estos lineamientos deberán de ser observados por aquellas empresas que se encuentran operando y las que vayan a reanudar operaciones conforme al semáforo epidemiológico. Las personas que por virtud de estos lineamientos dejen de ser consideradas vulnerables, deberán de retornar al trabajo. Aquellos que permanecen en el nuevo grupo, en términos generales retornaran en semáforo amarillo.



Semana del 7 de Septiembre de 2020

2. ¿Los empleadores tienen obligaciones específicas con respecto a los empleados que realizan trabajo remoto desde sus casas? ¿Existe una legislación específica que cubra esto?

El trabajo a distancia se encuentra definido en la Ley Federal del Trabajo (artículo 311) pero no regulado de manera específica por lo que a dicha modalidad le son aplicables las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo. El empleador puede establecer políticas que regulen el trabajo a distancia celebrando un convenio con los empleados o incluyendo una cláusula específica en el contrato individual de trabajo. Los empleados que realizan trabajo remoto desde sus casas tienen derecho a la misma compensación que aquellos que lo desarrollan en el centro de trabajo.

Las condiciones de trabajo no pueden ser modificadas porque éste se ejecute desde la casa. El patrón tiene la obligación de proveer al empleado los instrumentos de trabajo y de realizar el pago de los costos asociados al mismo (luz, internet, teléfono).

En adición, las autoridades laborales emitieron en el mes de Junio de 2020, la "Guía para implementar el Teletrabajo en los centros de Trabajo, en el Marco de las acciones para enfrentar el COVID-19", que establecen la definición y principios del Teletrabajo, procesos para su implementación, entre ellos realizar un diagnóstico, establecer los procesos de comunicación, definir las capacidades y herramientas de trabajo, metas y resultados, forma de supervisión y horarios, evaluaciones y aspectos familiares.

3. ¿Existen actualmente restricciones generales de cuarentena? ¿Qué tipos de actividades están autorizadas?

Las actividades esenciales no están restringidas. Para todas las demás, a partir del 1ro de junio de 2020, las restricciones se establecen de acuerdo al nivel de riesgo epidemiológico y conforme a lo siguiente:

Nivel Máximo	Nivel Alto	Nivel Intermedio	Cotidiano
Solo actividades esenciales.	Esenciales al 100% y no esenciales con 30% de trabajadores.	Esenciales y no esenciales al 100%.	Esenciales y no esenciales al 100%.
Personal vulnerable debe trabajar desde casa.	Personal vulnerable con atención permanente. Pueden laborar presencialmente.	Pueden laborar presencialmente.	Reanudación de todas las actividades con medidas de protección de la salud. Presencia de todo el personal en el centro de trabajo. Personal vulnerable con atención permanente.



México



Semana del 7 de Septiembre de 2020

4. **¿Los empleadores pueden exigir a sus empleados que utilicen equipos de protección personal (por ejemplo, mascarillas) en el trabajo?**

Sí, los empleadores pueden y tienen obligación de requerir a los empleados el uso de Equipo de Protección Personal ("EPP"), para mitigar el riesgo de contagio.

5. **¿Existe alguna obligación de proporcionar equipos de protección personal a los empleados?**

Los empleadores están obligados a proporcionar el EPP adecuado, de acuerdo al número de empleados en el centro de trabajo y las actividades a realizar por los mismos.

6. **¿Es legal realizar pruebas regulares (por ejemplo, semanales) de COVID-19 (para comprobar si los empleados tienen el virus)?**

Sí, es legal realizar estas pruebas de forma periódica.

En algunos Estados se ha establecido la obligación para los patrones de realizar las pruebas a sus empleados, cuando se cumplen determinados supuestos.



Semana del 7 de Septiembre de 2020

1. **¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley u ordenanza que regule las obligaciones de los empleadores cuando los empleados retornen a su centro de trabajo (por ejemplo, obligación de proporcionar equipamiento de protección personal, distanciamiento social en el lugar de trabajo, nuevos afiches en el lugar de trabajo, obligación de desinfectar la oficina después de cada turno laboral, etc.)?**

Sí, de acuerdo con el Protocolo de Prevención del COVID-19 en el centro de trabajo, publicado por el Ministerio de Salud (Resolución Ministerial No. 448-2020-MINSA) los empleadores están obligados a implementar medidas de seguridad y salud en el trabajo para prevenir la propagación del COVID-19 en el centro de trabajo:

Dentro de las principales obligaciones se encuentran los siguientes:

- Implementar un "Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo".
- Identificar el riesgo de exposición del personal.
- Tomar la temperatura de manera aleatoria.
- Antes del reinicio de las labores, se deben realizar pruebas serológicas o moleculares a todo el personal cuyo riesgo a exposición sea Muy Alto o Alto.
- Disponer el uso obligatorio de mascarillas durante la jornada laboral para todo el personal.
- La norma comprende a cualquier persona que presta servicios a favor de la empresa, incluyendo a: personal de contratistas, independientes, modalidades formativas, etc.
- Las empresas deberán contar obligatoriamente con personal de salud (Médicos y/o enfermeros) de acuerdo con su tamaño y con su calificación de empresa dedicada a actividades de alto riesgo.

2. **¿Los empleadores tienen obligaciones específicas con respecto a los empleados que realizan trabajo remoto desde sus casas? ¿Existe una legislación específica que cubra esto?**

Sí. De acuerdo con el Decreto Supremo No. 010-2020-TR, los empleadores pueden implementar el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria.

Aquí las principales disposiciones sobre este asunto:

- No se puede afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas, salvo las que se encuentran sujetas a la asistencia al centro de trabajo.
- La comunicación de la implementación del trabajo remoto se realiza por medio de cualquier soporte físico o digital (documento escrito, correo electrónico institucional, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros).
- El empleador debe comunicar recomendaciones para la seguridad y salud durante el trabajo remoto, así como establecer la persona de contacto para canalizar los asuntos de seguridad y salud.



Semana del 7 de Septiembre de 2020

- 3. ¿Existen actualmente restricciones generales de cuarentena? ¿Qué tipos de actividades están autorizadas?**

No, salvo algunas regiones dentro del país como, por ejemplo, Arequipa, Ica y Cajamarca. Además, se mantiene la inmovilización obligatoria desde las 10:00 pm hasta las 4:00 am a nivel nacional. Algunas actividades económicas continúan restringidas, transporte aéreo internacional, gimnasios y bares. Asimismo, las reuniones sociales siguen restringidas.
- 4. ¿Los empleadores pueden exigir a sus empleados que utilicen equipos de protección personal (por ejemplo, mascarillas) en el trabajo?**

Sí. El uso de máscaras es obligatorio dentro del centro de trabajo y en la vía pública. Los trabajadores se encuentran obligados a usar cualquier EPP exigido por el empleador, y relacionado con la prevención del virus.
- 5. ¿Existe alguna obligación de proporcionar equipos de protección personal a los empleados?**

Sí, los empleadores están obligados a proporcionar los EPP necesarios para garantizar la salud del trabajador.
- 6. ¿Es legal realizar pruebas regulares (por ejemplo, semanales) de COVID-19 (para comprobar si los empleados tienen el virus)?**

Sí. De acuerdo con las recientes disposiciones del Ministerio de Salud, los empleadores están facultados a establecer la periodicidad de la toma de pruebas COVID-19.



Semana del 7 de Septiembre de 2020

1. **¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley u ordenanza que regule las obligaciones de los empleadores cuando los empleados retornen a su centro de trabajo (por ejemplo, obligación de proporcionar equipamiento de protección personal, distanciamiento social en el lugar de trabajo, nuevos afiches en el lugar de trabajo, obligación de desinfectar la oficina después de cada turno laboral, etc.)?**

Si, recientemente el Ministerio del Poder Popular para la Salud dictó la Resolución N° 090 de fecha 1° de junio de 2020 (la "Resolución"), publicada en la Gaceta Oficial N° 41.891 de esa misma fecha, en la cual dictó la normativa sanitaria de responsabilidad social con relación a la pandemia del COVID-19.

Adicionalmente, el Ejecutivo Nacional ha dispuesto que, a partir del 1° de junio de 2020, se comience con una primera fase de retorno a los lugares de trabajo bajo un esquema de cinco días de trabajo seguidos de diez días de cuarentena (posteriormente, el Ejecutivo Nacional dispuso que serían siete días de trabajo seguidos de siete días de cuarentena -sistema 7x7-), y dentro de ciertos horarios restringidos, en los sectores de: (i) construcción; (ii) consultorios médicos y odontológicos; (iii) peluquerías; (iv) materia prima química; (v) servicios personalizados como plomería, refrigeración y similares; (vi) agencias bancarias; (vii) ferreterías; (viii) sector textil y del calzado; (ix) talleres mecánicos; y (x) transporte.

A partir del 15 de junio de 2020, el Ejecutivo Nacional agregó otros sectores para este esquema de flexibilización, dentro de ciertos horarios restringidos: (i) eventos deportivos y gimnasios (sin público); (ii) atención veterinaria; (iii) autocines; (iv) papelería y librería; (v) heladerías y cafeterías (solo para llevar); (vi) fabricación de electrodomésticos; (vii) lavanderías y tintorerías; (viii) servicios de encomienda; (ix) registros y notarías (solo martes, miércoles y jueves); (x) auto lavados; (xi) ópticas; y (xii) reparaciones electrónicas.

A partir del 13 de julio de 2020, el Ejecutivo Nacional dispuso que el cumplimiento de la cuarentena se organizará en base a tres (3) niveles. El primer nivel era de cuarentena estricta, en la que solamente quedaban autorizadas las actividades esenciales previstas en el Decreto de Estado de Alarma. En el segundo nivel, quedaban autorizadas también las actividades especificadas en la flexibilización que comenzó a regir el 1° de junio de 2020. Y en el tercer nivel, además de las actividades autorizadas en los niveles 1 y 2, también quedaban autorizadas las actividades especificadas en la flexibilización que comenzó el 15 de junio de 2020. La flexibilización que permitía ciertas actividades no esenciales para los niveles 2 y 3 continuaba siendo administrada bajo el sistema de 7x7. Finalmente, los niveles eran adjudicados a cada estado o entidad federal según la situación del COVID-19 en cada uno de ellos.

A partir del 10 de agosto de 2020, el Ejecutivo Nacional dispuso que el cumplimiento de la cuarentena se organizará en base a dos (2) niveles. El primer nivel es de flexibilización en la cual, además de las esenciales previstas en el Decreto de Estado de Alarma, quedan autorizadas también las actividades especificadas en la flexibilización que comenzó a regir el 1° de junio de 2020. Y en el segundo nivel, además de las actividades autorizadas en el primer nivel, también quedan autorizadas las actividades especificadas en la flexibilización que comenzó el 15 de junio de 2020. La flexibilización continúa siendo administrada bajo el sistema de 7x7, y los niveles (1 y 2) son adjudicados a cada estado o entidad federal según la situación del COVID-19 en cada uno de ellos.



Venezuela



Semana del 7 de Septiembre de 2020

1. **¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley u ordenanza que regule las obligaciones de los empleadores cuando los empleados retornen a su centro de trabajo (por ejemplo, obligación de proporcionar equipamiento de protección personal, distanciamiento social en el lugar de trabajo, nuevos afiches en el lugar de trabajo, obligación de desinfectar la oficina después de cada turno laboral, etc.)?**

Más recientemente, a partir del 7 de septiembre de 2020, el Ejecutivo Nacional resolvió unificar el cumplimiento del sistema 7x7, de forma tal que todo el país, con pocas excepciones, disfrute de una semana de flexibilización amplia (nivel 2).

Entre otras obligaciones, la Resolución obliga a los empleadores a: (i) elaborar un registro de los trabajadores que padezcan enfermedades crónicas; (ii) dotar insumos de higiene (ej: jabón líquido, toallas desechables); (iii) velar por la disponibilidad de mascarillas para los trabajadores y, de ser el caso, promover procesos colectivos para su confección; (iv) adecuar los espacios de trabajo para garantizar el distanciamiento social; (v) adecuar los horarios de trabajo para ajustar la densidad de ocupación, estableciendo turnos especiales de ser el caso; y (vi) promover el teletrabajo.



Semana del 7 de Septiembre de 2020

- 2. ¿Los empleadores tienen obligaciones específicas con respecto a los empleados que realizan trabajo remoto desde sus casas? ¿Existe una legislación específica que cubra esto?**

Existen normas legales especiales aplicables al trabajo a domicilio, aunque aún no se ha dictado una Ley especial que debe regular el trabajo a domicilio en más detalle. La normativa existente establece obligaciones a cargo del empleador (ej: la de llevar un registro de trabajadores a domicilio, sin lo cual las afirmaciones que realice el trabajador con respecto a los datos provenientes de la relación laboral se consideran reconocidas).

- 3. ¿Existen actualmente restricciones generales de cuarentena? ¿Qué tipos de actividades están autorizadas?**

Actualmente continúa rigiendo la cuarentena social obligatoria que inició el 16 y 17 de marzo de 2020. Sin embargo, ciertas actividades esenciales fueron exceptuadas desde el comienzo de esta cuarentena obligatoria y, más recientemente, a partir del 1° de junio de 2020, y adicionalmente a partir del 15 de junio de 2020 ciertas actividades adicionales pueden retornar al trabajo en sus lugares habituales, dentro de ciertos límites y bajo ciertas condiciones, algunas de las cuales fueron resumidas en la respuesta a la primera pregunta. A partir del 10 de agosto de 2020, el cumplimiento de la cuarentena fue organizado en dos (2) niveles, explicados en la respuesta a la primera pregunta.

- 4. ¿Los empleadores pueden exigir a sus empleados que utilicen equipos de protección personal (por ejemplo, mascarillas) en el trabajo?**

Los trabajadores están obligados a utilizar mascarillas en los centros de trabajo.

- 5. ¿Existe alguna obligación de proporcionar equipos de protección personal a los empleados?**

Por favor ver la respuesta a la primera pregunta.

- 6. ¿Es legal realizar pruebas regulares (por ejemplo, semanales) de COVID-19 (para comprobar si los empleados tienen el virus)?**

En este momento, las pruebas de COVID-19 son administradas por el personal y el organismo designado por el Ejecutivo Nacional.

Baker McKenzie.

Baker & McKenzie LLP is a member firm of Baker & McKenzie International, a global law firm with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm. This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.

© 2020 Baker & McKenzie LLP

[bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)