



LEGALES

Nuevas normativas, nuevos desafíos

Ec. María Noel Sanguinetti

LA NORMATIVA EN MATERIA LABORAL HA TENIDO NUEVAS APROBACIONES PROVOCANDO DIFERENTES IMPACTOS EN LAS EMPRESAS Y EN LOS TRABAJADORES. LOS CAMBIOS SE HAN DADO TANTO EN AQUELLAS NORMAS DE CARÁCTER GENERAL COMO EN LAS DE TIPO SECTORIAL, LAS QUE PUEDEN SER APROBADAS POR EL PODER EJECUTIVO O SURGIR POR ACUERDO O DECRETO A NIVEL DE LAS NEGOCIACIONES SALARIALES. EN EL PRESENTE ARTÍCULO NOS INTERESA DAR A CONOCER ALGUNOS DE LOS PRINCIPALES DECRETOS QUE ENTRARÁN EN VIGENCIA Y QUE A NUESTRO ENTENDER TENDRÁN CONSECUENCIAS PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES.

Desde ACA hemos analizado los posibles efectos y se vienen realizando gestiones en diversos ámbitos debido a la preocupación existente por la aplicación concreta de estas nuevas normativas y sus incidencias a nivel de costos, y sobre el funcionamiento de empresas de un sector severamente castigado, que presenta actualmente números a la baja tanto en la cantidad de empresas como en los puestos de trabajo a nivel del cultivo y del resto de los eslabones de la cadena.

SERVICIOS DE SALUD Y PREVENCIÓN EN EL TRABAJO

Se postergó la entrada en vigencia del Decreto No. 127, prevista para mayo de 2019, sobre servicios de salud y prevención en el trabajo que fue aprobado en el año 2014, que establece que aquellas empresas con más de cuatro trabajadores deberán contar con un servicio de prevención y salud en el trabajo. El costo asociado a esta nueva exigencia recaerá sobre las organizaciones, las que deberán contratar -e incluir en sus plantillas-

en algunos casos a médicos y al menos a un técnico prevencionista.

El decreto mencionado exige que en un plazo de cinco años, de forma gradual, la obligatoriedad de la incorporación o contratación de un servicio de prevención y salud en el trabajo y el mismo estipula que las empresas con más de 300 trabajadores deberán contar con un “servicio integrado al menos por un médico (en su plantilla de trabajadores) y un técnico prevencionista o tecnólogo en salud ocupacional, pudiendo ser complementado por un psicólogo o personal de enfermería”. En tanto aquellas que tengan en su plantilla entre 50 y 300 empleados tendrán la opción de contratar un servicio externo que cumpla con las mismas características y servicios, con una intervención trimestral como mínimo.

El objeto de la normativa es la implementación de servicios investidos de funciones preventivas y encargados de asesorar sobre los requisitos necesarios para establecer y conservar un medioambiente de trabajo seguro y sano. Alcanza a las empresas de cualquier actividad, sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la misma y tenga o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado.

Obligaciones para las empresas: (i) con más de 300 trabajadores: al menos un médico y un técnico prevencionista o tecnólogo en salud ocupacional. (ii) Entre 50 y 300: servicio que podrá ser externo, integrado por un médico y un técnico prevencionista o tecnólogo en salud ocupacional (al menos en forma trimestral); y (iii) Entre 5 y 50: servicio externo al menos semestralmente.

Es de destacar que la presente normativa se vincula y puede ser motivo de agravamiento de algunas situaciones de la responsabilidad penal, ya que su incumplimiento implicaría un delito que se podría configurar ante ciertas situaciones de puesta en peligro de la seguridad y salud de los trabajadores.

OTRAS NORMATIVAS

Fondo de garantía de créditos laborales

La Ley N° 19.690 y el Decreto N° 77 de 2019 establecen la creación de un Fondo de Garantía administrado por el BPS y financiado por aportes patronales, utilizado para satisfacer determinados créditos laborales en situaciones de insolvencia. El mismo alcanza a las empresas que aportan al BPS por trabajo dependiente y beneficia a los trabajadores que presten servicios remunerados amparados por el BPS, la CJPB y la CNSS, quedando excluidos los puestos vinculados al empleador, directores y otros. Se trata de un nuevo costo para el empresario ya que el Fondo se financiará en forma obligatoria con un aporte patronal del 0,025% de las partidas que perciba el trabajador dependiente y que constituyan materia gravada,

independientemente del ámbito de afiliación jubilatoria del empleador. Quienes cuenten con exoneración de aportes patronales, estarán exonerados de la contribución. El Fondo ya se encuentra en vigencia porque la recaudación comenzó en el mes de enero del corriente año y comenzará a asegurar los créditos laborales que se devenguen a partir del mes de junio próximo.

Inserción de personas con discapacidad

La Ley N° 19.691 y el Decreto N° 73 de 2019 regulan la Inserción de individuos con discapacidad al trabajo y prevén beneficios para esas personas y para otras relacionadas. Las empresas con 25 o más trabajadores tendrán la obligación de emplear a personal permanente con discapacidad. Se establecen un conjunto de garantías laborales diferenciales como ser la necesidad de acreditar una causa para despedir y licencia sin goce de sueldo por hasta 3 meses al año. La norma entró en vigencia (en noviembre 2018, sin perjuicio del cronograma de inclusión), al respecto durante el período comprendido entre el 18/11/18 y el 17/11/19: empleadores con 500 o más trabajadores: 3%; entre 150 y 499 trabajadores: 2%; y entre 50 y 149 trabajadores: 1%; desde el 18/11/19 los porcentajes aumentan.

LA ESTIMACIÓN DE LA PRODUCCIÓN MUNDIAL DE ARROZ PARA 2017/18 SE REDUJO CASI UN 1 % RESPECTO AL AÑO ANTERIOR

BREVE ANÁLISIS DEL PODER DISCIPLINARIO PREVISTO EN EL DECRETO DE SEGURIDAD E HIGIENE

DR. RODRIGO GARCÍA BERNARDO

EL FIN DEL PRESENTE ARTÍCULO ES ANALIZAR CON CIERTO DETENIMIENTO EL DECRETO N° 321/2009 (PUBLICADO EL 21 DE JULIO DE 2009), REGULATIVO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL ÁMBITO DE LA AGRICULTURA. LA REFERIDA NORMA, REGULA EL CONVENIO INTERNACIONAL DE TRABAJO N° 184, RECONOCIDO EN EL ÁMBITO NACIONAL POR LA LEY N° 17.828 DEL 15 DE SETIEMBRE DE 2004.

El ámbito de aplicación de la ley está dado por su artículo 1: A los efectos del presente Convenio, el término agricultura abarca las actividades agrícolas y forestales realizadas en explotaciones agrícolas, incluidas la producción agrícola, los trabajos forestales, la cría de animales y la cría de insectos, la transformación primaria de los productos agrícolas y animales por el encargado de la explotación o por cuenta del mismo, así como la utilización y el mantenimiento de maquinaria, equipo, herramientas e instalaciones agrícolas

y cualquier proceso, almacenamiento, operación o transporte que se efectúe en una explotación agrícola, que estén relacionados directamente con la producción agrícola.

El decreto reglamentario establece por su parte: La presente reglamentación comprende a todas las actividades agropecuarias realizadas en explotaciones agrícolas, incluidas la producción agrícola, los trabajos forestales del establecimiento agrícola, la cría de animales y la cría de insectos, la transformación primaria de los productos agropecuarios por el encargado de la explotación o por cuenta del mismo, la utilización y el mantenimiento de maquinaria, equipo, herramientas e instalaciones agropecuarias y cualquier proceso, almacenamiento, operación o transporte que se efectúe en una explotación agropecuaria, que estén relacionados directamente con la producción agropecuaria (artículo 1°).

Establecido el referido ámbito de aplicación, posteriormente se establecen los principios que regirán su aplicación; así tiene por fin prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades contraídas a consecuencia o en ocasión del trabajo mediante el control de los riesgos inherentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo en la actividad agropecuaria.

Como organismo de control del cumplimiento de dicha normativa se otorga competencia a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social para controlar la efectiva aplicación de la presente norma y deberá difundirla ampliamente entre los empleadores y trabajadores.

¿Sobre quiénes recae la obligación de cumplimiento de las medidas de seguridad?

Una primera respuesta haría recaer a ▶

estas en forma exclusiva sobre la empresa, mas la normativa prevé una solución complementaria, donde de forma sistemática las obligaciones recaen en ambos actores de la relación laboral.

Por un lado, el artículo 8 del Decreto N° 321/2009 establece como obligación de la empresa 8.1.- Identificar, evaluar, eliminar y/o minimizar los factores de riesgo existentes en su establecimiento. 8.2.- Priorizar la prevención de accidentes y enfermedades contraídas a consecuencia o en ocasión del trabajo a partir del control del riesgo en la fuente. 8.3.- Elaborar y llevar a cabo un programa de prevención de accidentes y enfermedades contraídas a consecuencia o en ocasión del trabajo. 8.4.- Instrumentar las acciones necesarias para que la prevención de riesgos laborales sea una actividad integrada a las tareas que cada trabajador desarrolle en la empresa. 8.5.- Informar y capacitar a los trabajadores acerca de los riesgos relacionados con las tareas que desarrollan en el establecimiento y su forma de prevención. 8.6.- Proveer, sin costo alguno, los equipos de protección personal, herramientas, máquinas y otros elementos de trabajo adecuados para la actividad específica a desempeñar, a los trabajadores que se encuentren realizando tareas en su establecimiento. 8.7.- Suspender cualquier actividad que comporte un riesgo inminente y grave para la integridad física del trabajador. 8.8.- Facilitar la realización de exámenes de salud específicos vinculados a los riesgos de trabajo a los trabajadores del establecimiento dentro del horario de trabajo.

De esta manera, la empresa está obligada a capacitar, proveer equipos e informar sobre su uso, suspender actividades que impliquen un riesgo para los trabajadores, priorizar la prevención de accidentes, etcétera. En definitiva, brindarle al trabajador un escenario donde se minimicen los riesgos de accidentes de trabajo y lesiones o accidentes en el desarrollo del mismo.

No obstante las obligaciones anteriormente citadas, el trabajador no está exonerado de cumplir sus obligaciones laborales cumpliendo con la normativa de seguridad y utilizando todos y cada uno de los elementos de protec-

ción puestos a su disposición. Prevé la norma la obligación del empleador de sancionar en caso de incumplimiento por parte de aquél.

Así establece el artículo 6 del decreto en estudio que “Los trabajadores deberán cumplir las medidas de seguridad e higiene establecidas en el presente decreto así como las órdenes que a tales efectos les sean impartidas por la empresa y sus representantes, estando especialmente obligados a no retirar las protecciones de las maquinarias, hacer un adecuado uso de las instalaciones de bienestar y a utilizar los equipos de protección personal que se les proporcionen sin retirarlos del lugar de trabajo. El incumplimiento de las mismas los hará pasibles de sanciones disciplinarias de severidad progresiva tales como: 6.1.- Observación (simple indicación verbal). 6.2.- Apercibimiento y amonestación (puede ser por escrito). 6.3.- Suspensión (por un lapso no mayor a 15 días, sin goce de sueldo, por escrito con un espacio para que el trabajador realice descargos si así lo considera pertinente). 6.4.- Despido.”

Se entiende de particular importancia el análisis de la situación jurídica subjetiva frente a la cual se encuentra la empresa ante el incumplimiento por parte del trabajador de las normas de seguridad.

¿Está obligado a sancionarlo o es su facultad hacerlo? ¿Puede incurrir en culpa grave la empresa si, a conciencia, no sanciona al trabajador que incumple la normativa?

Para que exista responsabilidad por parte de una empresa en un accidente de trabajo más allá de la cobertura establecida por el Banco de Seguros del Estado debe existir culpa grave, como lo establece el artículo 7 de la Ley N° 16.074, entendiéndose a esta como aquella que se presenta grosera e inexcusable. Por su parte la jurisprudencia asimila la culpa grave a actitudes temerarias, lindantes con el dolo eventual. Gamarra agrega que la imprudencia y la impericia comunes, que no integran el concepto de temerarias, integran el concepto de culpa leve... La culpa grave está constituida por una negligencia excesiva, no prever lo que cualquiera prevé, es la negligencia extrema, el máximo descuido, es aquella negligencia que no comete el hombre dotado de la inteligencia más vulgar

(Héctor Babace. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, páginas 138 y 139).

Existiendo tal comportamiento por parte de la empresa esta responderá por los daños causados al trabajador más allá de la cobertura del Banco de Seguros del Estado y además permitirá a este la acción de recupero por los costos de la atención que requirió el accidentado.

En definitiva, ¿incumple la normativa la empresa que conoce que su dependiente no cumple con la normativa de seguridad y adopta una actitud pasiva ante tal infracción?

El ya citado artículo 6 del Decreto N° 321/2009 plantea una redacción confusa estableciendo que el incumplimiento hará pasible al trabajador de la aplicación progresiva de las sanciones que detalla. El hecho de que el trabajador sea pasible de la aplicación de sanciones progresivas, en principio, parecería no obligar a la empresa a la efectiva imposición de las mismas.

Sin perjuicio de tal posible razonamiento, el inicio del mismo artículo establece que el trabajador deberá cumplir con las medidas de seguridad en él establecidas.

Siendo así, lógicamente ante el incumplimiento de las medidas de seguridad, la empresa deberá aplicar al trabajador alguna de las sanciones previstas en dicha normativa. A fin de exonerarse de responsabilidad, la empresa deberá sancionar al trabajador incumplidor.

Ahora, ¿cómo deben aplicarse las sanciones?

La aplicación del poder sancionatorio por todo empleador siempre estuvo regido por dos principios fundamentales: la progresividad y la proporcionalidad. Pues bien, el artículo 6 refiere a uno solo de ellos, la progresividad.

Siendo así, ¿la aplicación de sanciones no debe ser también proporcional?

Se entiende que la aplicación proporcional de un régimen sancionatorio es inherente a su aplicación de acuerdo a Derecho. Así, la conformidad y correspondencia debida entre la entidad de un comportamiento infraccional y su sanción es necesaria.

El referido principio, que de por sí es una garantía para el eventual trabajador infractor, permite a la empresa no aplicar la menor sanción prevista por la normativa a estudio (observación verbal) ante una primera infracción de un trabajador cuando sea de mediana o importante gravedad.

Como forma de ejemplificar lo que viene de decirse se citará un ejemplo; prevén los artículos 18 y 19 del Decreto N° 321/2009 la utilización de maquinaria y las medidas de seguridad con la que deben hacerse, haciendo particular énfasis en los protectores físicos con que cuentan estas en los accesos a las zonas peligrosas. En oportunidades, estos

protectores físicos retrasan o dificultan el trabajo, exponiendo a los trabajadores a graves peligros físicos que pueden poner en riesgo su integridad física o inclusive la vida.

Entonces, ante una situación donde un trabajador sin sanciones previas, con el fin de facilitar su trabajo remueve las protecciones físicas sin tolerancia, conocimiento y/o complicidad de parte de la empresa, poniendo en riesgo su vida o integridad física, ¿está la empresa obligada a imponerle una sanción que se limite a una observación verbal o puede imponerle una superior y más gravosa? Se entiende que la aplicación del principio de proporcionalidad hace

necesaria la aplicación de una sanción más gravosa, dependiendo del riesgo asumido por parte del trabajador, pudiendo incluso justificar el despido por notoria mala conducta.

Sin perjuicio de lo dicho, se entiende conveniente en cada ámbito de trabajo el establecimiento de un régimen disciplinario o manual de funcionario donde se determine cómo se aplicarán las sanciones previstas en la normativa general, de forma de poner en conocimiento de todo el personal las reglas que se aplicarán durante el cumplimiento de su tarea. ✓

EL TRABAJADOR NO ESTÁ EXONERADO DE CUMPLIR SUS OBLIGACIONES LABORALES CUMPLIENDO CON LA NORMATIVA DE SEGURIDAD Y UTILIZANDO TODOS Y CADA UNO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PUESTOS A SU DISPOSICIÓN.

+ Rendimiento, nuestro compromiso.

COMPRANDO 1 TAMBOR
O 10 LATAS DE
LUBRICANTES LUBRAX

TE LLEVAS:

**UN CHALECO
DE OBSEQUIO**

+
**UNA LATA
DEL MISMO
PRODUCTO**

LUBRAX **BR** **PETROBRAS**