

SERVICIOS DE SALUD OBLIGATORIO EN LAS EMPRESAS CON MÁS DE 4 TRABAJADORES A PARTIR DE MAYO DE 2019 EN URUGUAY

Según establece el Decreto 127/014 (año 2014) a partir de mayo de 2019 todas las ramas de actividad deberán tener servicios de prevención y salud en el trabajo en caso que tengan más de 4 trabajadores.

Estos servicios serán contratados por las empresas y si bien a la fecha no ha habido reglamentaciones que brinden mayor detalle sobre la forma y obligación de implementarlo, tampoco ha sido promulgado ningún otro Decreto que prorrogue la entrada en vigencia, faltando menos de 60 días para su implementación obligatoria.



¿Qué servicios son obligatorios?

Servicios de prevención para brindar asesoramiento tanto a la empresa como a sus trabajadores sobre:

- a) *“Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.*
- b) *Adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores habida cuenta de su estado de salud física y mental...”¹*

¿Qué empresas están obligadas?

- Las empresas que empleen entre 5 y 50 trabajadores (el decreto no habla de empleados) deberán contratar un servicio integrado por lo menos por un médico y un técnico prevencionista o tecnólogo en salud ocupacional que efectuará intervenciones en la empresa en forma semestral como mínimo.
- Las que empleen entre 50 y 300 trabajadores deberán contratar también un servicio de las mismas características pero cuyas intervenciones serán como mínimo trimestralmente.
- Las que empleen más de 300 trabajadores deberán tener un servicio permanente que cuente por lo menos con un médico y un técnico prevencionista o tecnólogo en salud ocupacional y puede contar también con un sicólogo y enfermeros.

¹ Artículo 2 del Decreto 127/014

COMENTARIOS FINALES

1. Tal como está la redacción hoy día no cuenta con muchos elementos como para establecer bien el alcance; por ejemplo qué se entiende con “intervenciones” cuando el decreto fija la periodicidad (permanente, trimestral o semestral)? Implica que el servicio contratado visite la empresa?
2. La norma utiliza el término “trabajador” y no dependiente. Al parecer el espíritu es que el servicio alcance a todos quienes emplea la empresa ya sea como dependiente así como también quienes tienen unipersonales y facturan (por ejemplo un estudio de profesionales que tiene profesionales que trabajan como colaboradores y facturan).
3. Qué sucede en el caso de trabajadores de media jornada o que trabajan sólo algunas horas por semana? Se deben tener en cuenta como trabajadores?
4. En qué tiempo de la jornada laboral la empresa contratada asesoraría a los trabajadores y al empleador? Se restaría tiempo de la jornada laboral entiendo lo cual afectará con seguridad la productividad al menos inicialmente.
5. El empleador debe correr con los gastos de contratación del proveedor de estos servicios en forma obligatoria, por tanto este costo está afectando la rentabilidad a menos que se cuente con alguna franquicia de cómputo como pago de impuesto a la renta o algo similar.
6. El límite de 5 trabajadores es muy bajo en mi opinión y podría ser un efecto desmotivante para el empleador de generar puestos de empleo ya que por ejemplo una empresa con 4 trabajadores no deberá contar con el servicio y sin embargo si contrata un trabajador más quedaría obligada. Por qué desmotivar la generación de empleos en las pymes?
7. Dada la situación actual de incremento de desempleo y un contexto un poco complejo que ya de por sí implican un desafío para las empresas en 2019 en nuestro país, no sería extraño que se prorrogue la vigencia de este decreto, pero de todas formas cumplimos en informar su inminente entrada en vigencia.



PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ES OBLIGATORIO SEGUIR TODAS
LAS NORMAS DE SEGURIDAD



El presente análisis es de baja complejidad técnica pues su finalidad es servir a título informativo de nuestros clientes y empresas o personas vinculadas. Atenderemos vuestras consultas sobre este tema a través de tu profesional de referencia en Segalerba & asociados, o vía mail a la casilla info@segalerba.com.uy