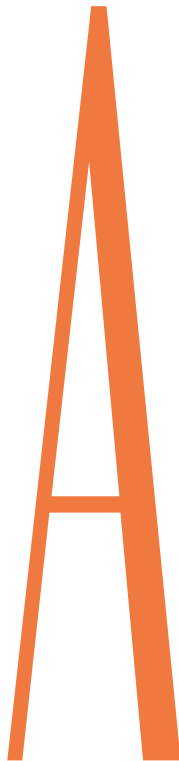


MEDIDAS DEL MTSS EN LA EMERGENCIA SANITARIA



ceramos un breve resumen de algunas herramientas en las que se pueden amparar las empresas para mitigar los impactos negativos de la crisis sanitaria que actualmente atraviesa el país, fundamentalmente en lo que respecta a la continuidad en la percepción de haberes por parte de los trabajadores.

EL RÉGIMEN GENERAL

El régimen general de seguro de desempleo (definido por el decreto-ley n.º 15180 en la redacción dada por la ley n.º 18399 y su reglamentación por decreto n.º 162/2009) prevé las siguientes situaciones de desempleo forzoso, sea por despido, por suspensión total, por suspensión parcial o por trabajo reducido:

- En el caso de despido, el subsidio por desempleo abarca un período

de seis meses, o de doce meses en el caso de aquellos trabajadores mayores de 50 años. El pago del subsidio es gradual.

- En el caso de suspensión total de trabajo, se ampara a los trabajadores por hasta cuatro meses. El trabajador debe ser enviado el primer día del mes, y abarca tanto a mensuales como a jornaleros que cuenten con una antigüedad de aportes de 180 días en el año anterior a la solicitud de amparo.
- El caso de la suspensión parcial de trabajo se configura cuando existe una reducción del total de jornadas de trabajo en el mes o de las horas trabajadas en el día. La reducción debe ser de por lo menos un 25 % del trabajo habitual.
- No están comprendidos en el amparo a esta causal los traba-

Por Adriana Ibarra
Asociada del Estudio Jurídico
Scelza & Montano



Por María Luisa Iturralde
Asociada del Estudio Jurídico
Scelza & Montano



jadores remunerados por mes (a diferencia con lo previsto en las resoluciones del MTSS que se comentan en esta columna).

- La situación del trabajo reducido se da en trabajadores con más de un empleo. Si el trabajador es despedido o suspendido en uno de ellos, puede percibir un subsidio por desempleo por el empleo del que fue despedido o suspendido, sin que tenga que cesar en el otro. El trabajador mensual no está amparado a este derecho.

Deberá tenerse presente que aquellos trabajadores que por determinadas circunstancias no puedan ampararse al subsidio de desempleo pueden considerarse indirectamente despedidos.

El periodo de amparo varía dependiendo la causal de acceso al beneficio y del tipo de remuneración del trabajador.

- Para los empleados mensuales:
 - Despido: seis meses.
 - Suspensión total del trabajo: hasta cuatro meses.
- Empleado jornalero:
 - Trabajo reducido parcialmente y despido: 72 jornales.
 - Suspensión total del trabajo: 48 jornales.
- Si se configura el despido por el no reintegro, el empleado tiene derecho a dos meses más de subsidio. Para los trabajadores de 50 años o más el periodo se extiende otros ocho meses o 72 jornales adicionales.

Cumplido el plazo de subsidio, en caso de no reintegro, el empleador debe despedirlo. Es obligación del trabajador presentarse en la empresa una vez vencido el plazo, en caso de no reintegro, el empleador debe intimar el reintegro mediante un telegrama colacionado bajo apercibimiento de considerar abandono de trabajo si no se presenta en el plazo otorgado.

Una vez agotado el periodo del beneficio (de forma continua o discontinua), debe transcurrir un plazo de 12 meses desde que se percibió la última prestación para que el trabajador pueda acceder nuevamente al subsidio, cumpliendo con los requisitos anteriormente mencionados¹.

Monto del subsidio: la ley establece que "el subsidio se pagará proporcionalmente a los días de desempleo dentro del correspondiente mes del año", lo que apunta a los jornales que efectivamente se habrían trabajado en el mes, haciendo referencia a los trabajadores zafrales y de temporada. El monto en dinero depende de dos factores: la causal del subsidio y el tipo de remuneración.

Cuando la causal es suspensión total: los trabajadores con remuneración mensual recibirán un subsidio mensual equivalente al 50 % del promedio mensual de las remuneraciones nominales percibidas en los seis meses anteriores a la configuración de la causal. Los trabajadores jornaleros recibirán

mensualmente 12 jornales equivalentes a la suma de las remuneraciones nominales computables en los últimos seis meses dividido entre 150 jornales.

Los trabajadores beneficiarios del seguro de desempleo tienen derecho a un suplemento del subsidio equivalente al 20 % de este, en ciertas situaciones (estar casados, vivir en unión concubinaría declarada ante el BPS, o tener a cargo menores o discapacitados, descendientes o ascendientes).

Durante el periodo de amparo al subsidio se suspenden las obligaciones contractuales de las partes en la relación laboral. Durante el periodo de amparo, el trabajador no genera los siguientes derechos: licencia ni salario vacacional, cobro de feriados pagos, y lo percibido por subsidio no computa para el aguinaldo.

En cuanto a la antigüedad laboral, la jurisprudencia es firme en sostener que el tiempo transcurrido en el seguro de paro no debe computarse como trabajado en la empresa.

Luego de transcurridos tres meses en el seguro de paro por suspensión parcial (trabajo reducido), el empleado puede considerarse despedido indirectamente y solicitar el pago de la indemnización. Cuando la causal es suspensión total, el despido indirecto solo se configura con el no reintegro del empleado una vez agotado el periodo de amparo.

¹ Esta exigencia es una de las que se ha flexibilizado en la normativa que se comenta en esta columna.



RÉGIMEN DE EXCEPCIÓN

En virtud de la situación generada por el COVID-19, el ministro de Trabajo y Seguridad Social emitió una primera resolución, la n.º 143 de fecha 18 de marzo de 2020 por la que se flexibilizó el régimen de subsidio de desempleo. Posteriormente, por resolución n.º 163 del 20 de marzo, las medidas de flexibilización contenidas en dicha norma se ampliaron a la totalidad de los sectores de actividad. Finalmente, el 3 de abril se publicó una tercera resolución que modifica en algunos aspectos a la primera y extiende este régimen de excepción hasta el 31 de mayo de 2020.

El régimen especial abarca a los empleados con remuneración mensual (sea fija o variable) y no abarca a empleados remunerados por jornal. Tal exclusión responde a que dichos trabajadores ya están amparados en el régimen general de subsidio por desempleo por trabajo reducido según se expuso más arriba.

El ámbito de aplicación abarca a todos los sectores de actividad. Los trabajadores comprendidos son aquellos a los que se les suspenden días de trabajo, siendo la reducción máxima de diecinueve jornales en el mes y la reducción mínima de días de trabajo es de seis jornales. El régimen especial también comprende a aquellos trabajadores a los que se les reduce el horario de trabajo a la mitad o más de la mitad.

El monto de la prestación que reciben los trabajadores del BPS es el 25 % del promedio mensual de

las remuneraciones nominales de los últimos seis meses, aplicado en forma proporcional al periodo amparado por el subsidio. La resolución del 3 de abril estableció, asimismo, que lo percibido por el trabajador (considerando el subsidio más el salario abonado por su empleador) no puede ser inferior al 75 % del promedio de las remuneraciones mensuales percibidas en los últimos seis meses.

La normativa que venimos comentando establece que están amparados aquellos trabajadores que hayan agotado la cobertura por el régimen de subsidio común por desempleo, así como aquellos que ya estén amparados al subsidio por desempleo por el régimen general. En tal caso, se puede suspender dicho amparo y acudir al régimen especial previsto en las nuevas resoluciones. Cuando este régimen especial se termine, el empleado volverá al régimen general.

En principio, este régimen especial regía por un plazo de 30 días, pero por resolución del 3 de abril se prorrogó hasta el 31 de mayo de 2020. Pueden ampararse a este régimen transitorio aquellos trabajadores con licencia pendiente de goce. Las solicitudes de amparo al régimen se realizan directamente ante el BPS.

SUBSIDIO POR ENFERMEDAD

El 25 de marzo de 2020, mediante el decreto n.º 109/020 el Poder Ejecutivo estableció la posibilidad de que los trabajadores privados que tengan 65 años o más puedan ampararse al subsidio por enfermedad

por un plazo máximo de treinta días a los efectos de permanecer en aislamiento o "cuarentena preventiva". Por aislamiento se entiende la permanencia de la persona en su domicilio, salvo en caso de imperiosa necesidad o urgencia. Quedan exceptuados de este beneficio aquellos trabajadores que realicen o puedan realizar su trabajo desde su domicilio.

Esta medida pretende salvaguardar la salud de un grupo de trabajadores que por su edad se encuentra dentro de la población de mayor riesgo.

A los efectos de obtener el amparo no es necesario que el trabajador sea certificado por médico. La comunicación deberá ser realizada por la empresa empleadora, que se entenderá en esta oportunidad como realizada por el prestador de salud.

ADELANTO DE LICENCIAS GENERADAS

El MTSS autorizó con carácter excepcional a realizar el adelanto de licencias generadas en el presente año. Para ampararse a esta medida las empresas deben consignar por escrito el acuerdo alcanzado al respecto entre trabajador y empleador y presentarlo ante el MTSS, a través del correo electrónico: inspecciondetrabajo@mtss.gub.uy. Puede acordarse adelantar la totalidad de la licencia o una fracción que no podrá ser inferior a 10 días. En todos los casos, debe cumplirse con la normativa vigente respecto al pago de la licencia y el salario vacacional que genera. ●