

## **NOVEDADES EN MATERIA LABORAL**

### **§ Creación de nuevas licencias especiales**

La Ley 19.729 añade dos nuevos tipos de licencias especiales a la Ley 18.345 que rige para todos los trabajadores del ámbito privado.

#### **1. Licencia especial en caso de hijos con discapacidad**

El artículo 10 de la misma prevé una licencia especial en caso de hijos con discapacidad.

Para acceder a dicha licencia especial, la discapacidad del hijo debe estar certificada por el Ministerio de Desarrollo Social en coordinación con el Ministerio de Salud Pública en los términos de lo previsto por la Ley de Protección Integral de las Personas con Discapacidad. Esta norma establece el proceso para determinar la discapacidad, teniéndose que realizar una evaluación por un Tribunal integrado por al menos de un médico, un psicólogo y un asistente social.

La norma otorga al trabajador el derecho de solicitar hasta un máximo de 10 días anuales para controles médicos del hijo con discapacidad, con goce de sueldo.

Para gozar de dicha licencia el trabajador debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Comunicar al empleador con una antelación mínima de 48 horas, el control médico del hijo con discapacidad y su solicitud de licencia. La ley no establece ninguna exigencia en cuanto a la forma de realizarse la comunicación, lo que probablemente sea objeto de futura reglamentación.
- El trabajador debe presentar el certificado médico correspondiente en el plazo de 48 horas posteriores al día de licencia gozado.

2. Licencia especial para trabajadores con familiares con discapacidad o enfermedad terminal a cargo.

El artículo 11 de la Ley 19.729, prevé un nuevo tipo de licencia especial en los casos donde el trabajador tenga familiares con discapacidad o enfermedad terminal, a cargo. La discapacidad debe estar certificada en los términos previstos en la Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad anteriormente referidos.

En este caso, el trabajador tiene derecho a una licencia especial anual de hasta 96 horas. El régimen de goce de la misma podrá ser continua o discontinua y el empleador tiene la obligación de abonar la correspondiente a 64 horas.

Respecto a requisitos para gozar esta licencia especial, la ley deja librado al Poder Ejecutivo la facultad de reglamentarla y permite la posibilidad de instrumentación también al Consejo de Salarios o mediante convenio colectivo.



❶ **Ley de Modificación de disposiciones relativas a otorgar incentivos para la generación de nuevos puestos de trabajo fomentando el empleo juvenil.**

La ley 19.689, además de modificar ciertas disposiciones relativas al régimen de Empleo Juvenil, crea el Programa Temporal de Subsidio al Desempleo.

El mismo se encuentra regulado en el art. 11 de la ley referida y consiste en un subsidio temporal al empleo para los empleadores del sector privado que incorporen nuevos trabajadores a su plantilla, siempre y cuando perciban un sueldo máximo a un equivalente de 2,5 salarios mínimos nacionales.

Se prevén distintos subsidios según la edad que tengan los trabajadores contratados bajo este Programa:

- De 15 a 44 años: se abonará un subsidio equivalente al 25% de las retribuciones mensuales del trabajador sujetos a montepío.
- Mayores de 45 años: se abonará un subsidio del 40% de las retribuciones mensuales del trabajador sujetos a montepío.

El subsidio es de carácter temporal, siendo otorgado por un plazo de 18 meses. En general, el programa se aplicará desde la vigencia de la ley (a partir del 1 de enero de 2019) y hasta que se agote el crédito con el que cuenta el Poder Ejecutivo para otorgar estos subsidios equivalente a \$480.000.000.

Para que se pueda gozar de dicho subsidio se deben cumplir las siguientes condiciones (art. 16 – Ley 19.689):

- Estar al día con los pagos ante el Banco de Previsión Social, Dirección General de Impositiva y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- No haber efectuado despidos (exceptuándose los despidos por mala conducta) y no haber enviado al Seguro del desempleo a trabajadores, en el plazo de noventa días previos a la contratación del trabajador y en los noventa días posteriores a la misma.
- No podrán participar en el programa las empresas registradas en el Banco de Previsión Social en calidad de “Usuarios de Servicios” ni las empresas suministradoras de personal.
- Las empresas que deseen participar del programa no podrán ser beneficiarios de otros incentivos tributarios o subsidios.

La ley prevé que dichos requisitos podrán ser regulados por el Poder Ejecutivo en mayor profundidad, no existiendo a la fecha reglamentación al respecto.

Finalmente, se comete al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el seguimiento y control del desarrollo del Programa, así como ser encargado de enviar al BPS la información necesaria para que se le impute un crédito a favor de la empresa por el monto equivalente al subsidio con destino al pago de aportes y contribuciones a la seguridad social.

Atentamente,

Brum & Costa

Abogados

