

GUÍA PRÁCTICA

SOLUCIONES EN MATERIA LABORAL ANTE LA DECLARACIÓN DE EMERGENCIA NACIONAL SANITARIA POR COVID-19

21 de mayo de 2020

Ante la declaración del estado de emergencia nacional sanitaria como consecuencia de la pandemia originada por el virus COVID-19¹ y la aprobación de una serie de normas vinculadas al ámbito laboral, corresponde efectuar un resumen sobre las soluciones y opciones que disponen actualmente las empresas para enfrentar la situación de emergencia.

1.- MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN CONTRA EL COVID-19.

1.1.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN.

El Poder Ejecutivo reafirmó que corresponde al empleador, a la Comisión Bipartita de Seguridad y a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo coordinar los mecanismos necesarios para la confección de protocolos de prevención y actuación ante el Covid-19, de acuerdo a las características de cada empresa o institución

En ese sentido, se elaboró un modelo de protocolo general con medidas de control y prevención, en línea con las recomendadas por el MSP, para su adaptación de acuerdo a las necesidades de cada empresa o institución.

Las medidas se pueden dividir en tres grandes grupos: información (colocación de cartelera visible en el lugar de trabajo con diferente contenido, entre otras), prevención (proveer a los trabajadores insumos de limpieza, asegurar ventilación adecuada, organizar el trabajo para que haya distancia entre trabajadores y público, etc.), y por último, de acción (identificar a trabajadores con síntomas y solicitar que consulten a su prestador de salud, si existe un caso positivo de COVID19 identificar a las personas que estuvieron en contacto con el trabajador, entre otras).

Los empleadores deberán cumplir con las disposiciones establecidas en las Resoluciones del MTSS que recogen las definiciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT) dictadas en ocasión de la emergencia nacional sanitaria. Asimismo,

¹ Por Decreto No 93/020 de 13 de marzo de 2020.

el trabajador deberá informar a su empleador cualquier situación de trabajo que a su juicio represente un riesgo que promueva la propagación del virus COVID-19.

1.2. PROTOCOLOS ESPECÍFICOS PARA DETERMINADOS SECTORES DE ACTIVIDAD

En virtud de ciertas especialidades de determinados sectores de actividad, se han elaborado Protocolos específicos:

- Protocolo para la industria de la construcción²: El ámbito de aplicación del dicho Protocolo es para las empresas de la industria de la construcción, en relación a las acciones administrativas y de campo a seguir. Se detallan instrucciones de como realizar el transporte del personal a la obra, ingreso a la misma, uso de instalaciones tales como vestuario, baños, comedores, distancias a tomar en cuenta en el trabajo de campo, y que soluciones concretas se deberán tomar ante la detección de síntomas de COVID-19 en un trabajador y en caso de confirmación de un caso positivo COVID-19.

- Protocolo para Grupos 10 “Comercios en general”, Grupo 11 “Comercio minorista de la alimentación, Grupo 12 “Hoteles, Restaurantes y Bares” y Grupo 19 “Servicios Profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”:³En este protocolo se prevé asegurar el desarrollo de las actividades comerciales durante la pandemia y es de aplicación temporal mientras se encuentre vigente la emergencia sanitaria. Como parte de las medidas previstas se establecen: asegurar que haya alcohol en gel en lugares de trabajo y lugares de atención al público, que haya distanciamiento mínimo de metro y medio entre puestos, compañeros de trabajo o entre clientes. En los servicios higiénicos se debe evitar uso de jabones en barra, disponer toallas de único secado (papel) o secador de manos. Para el ingreso a los locales se dispone el uso de tapabocas obligatorio y asimismo se exhorta a que el personal, cliente o proveedor que ingrese deberá higienizarse

²Link de acceso a Protocolo Industria de la Construcción: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/gobierno-empleadores-trabajadores-acordaron-protocolo-prevencion-del-covid-19>

³ Link de acceso a Protocolo Grupos 10, 11, 12 y 19: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/gobierno-empleadores-trabajadores-acordaron-protocolo-prevencion-del-covid-19>



las manos con alcohol en gel. Por último, se detalla cómo proceder ante casos sospechosos o confirmados de COVID-19.

1.3. AISLAMIENTO OBLIGATORIO Y SUBSIDIO POR ENFERMEDAD:

Normativamente se dispuso el aislamiento obligatorio bajo contralor médico, de por lo menos catorce días, para personas que: a) hayan contraído COVID-19; b) presenten fiebre, y uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad respiratoria) y además, en los últimos quince días, hayan permanecido de forma temporal o permanente en “zonas de alto riesgo”; c) quienes hayan estado en contacto directo con casos confirmados de COVID-19; d) las personas que ingresen a la República Oriental del Uruguay luego de haber transitado o permanecido en “zonas de alto riesgo”.

- Subsidio por enfermedad: Las personas que estén obligadas a guardar aislamiento y estén comprendidos en el régimen del Decreto Ley 14.407, podrán ampararse al subsidio por enfermedad común y tendrán derecho a percibir la prestación correspondiente por el período que corresponda al aislamiento.
- Excepción: no estarán comprendidos en el régimen de subsidio por enfermedad del Decreto Ley 14.407, quienes hayan viajado a partir del 16 de marzo fuera del país y hayan regresado de destinos determinados como países de alto riesgo por el Poder Ejecutivo.

1.4.- SUBSIDIO POR ENFERMEDAD MAYORES DE 65 AÑOS.

Las personas mayores de 65 años podrán optar permanecer en aislamiento hasta el 31 de mayo de 2020⁴ y en caso de elegir dicha opción, pueden ampararse al seguro de enfermedad previsto por el Decreto Ley 14.407.

Se exceptúan las personas mayores de 65 años cuyas tareas ya sean o bien puedan ser realizadas desde el hogar.

Podrán ampararse a dicho subsidio todas las personas que estén dentro del ámbito subjetivo del Decreto Ley 14.407, es decir:

⁴ Última modificación del Decreto 109/020

- Trabajadores dependientes de todos los sectores de la actividad privada, incluyendo trabajadores rurales y domésticos.
- Profesionales del deporte
- Titulares de empresas unipersonales (con actividad incluida en el BPS, con 5 dependientes máximo y que estén al día con los aportes).
- Contribuyentes que opten por el régimen de monotributo y monotributo social MIDES.

En el supuesto que la persona mayor de 65 años decida aislarse y ampararse al subsidio por enfermedad, será la Empresa que comunicará al BPS dicho extremo, suplantando la comunicación realizada en el régimen general por el prestador de salud.

1.5. EXHORTACIÓN PARA INSTRUMENTAR Y PROMOVER TRABAJO DESDE EL DOMICILIO (TELETRABAJO)

El Poder Ejecutivo exhortó a todos los empleadores a instrumentar y promover, en los casos que sean posible, que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios. La principal forma de cumplimiento con lo exhortado es a través de la instrumentación del teletrabajo. Este es el trabajo efectuado a distancia de la empresa, facilitado por las tecnologías de la información y de la comunicación. También se lo suele denominar: trabajo remoto, home office, teleworking, telecommuting, etc.

- **Comunicación al MTSS:** el empleador deberá comunicar a la IGTSS la instrumentación de esta modalidad de trabajo. Si bien no se especificó el contenido y la forma de esta comunicación, la misma como mínimo debería contener los datos de la empresa y el listado de trabajadores con sus respectivos datos identificatorios, estableciendo que los mismos a partir de determinada fecha cumplen sus tareas desde sus domicilios. Hasta tanto no se habilite un canal formal para efectuar la comunicación requerida por la norma, se sugiere que la misma se envíe vía mail a la casilla inspecciondetrabajo@mtss.gub.uy
- Por Resolución del 11 de mayo del corriente el MTSS dispuso que la IGTSS podrá solicitar al empleador que haya comunicado oportunamente la realización de actividades en modalidad de teletrabajo, la siguiente información: a) la nómina de

trabajadores que continúen en modalidad teletrabajo; b) la fecha desde que dichos trabajadores iniciaron a desarrollar sus actividades en dicha modalidad.

- Es importante destacar que, en caso de que cese la modalidad del teletrabajo o se discontinúe la misma, retornando el trabajador al lugar de trabajo donde habitualmente realiza sus actividades, deberá anotarse en el Libro de Registro Laboral, no siendo necesario comunicarlo a la IGTSS.

Cabe destacar que el empleador deberá suministrar los implementos necesarios para que el trabajador pueda realizar la tarea encomendada.

Teletrabajo en Régimen de Zonas Francas

En este Régimen, las empresas se ven obligadas a realizar sus actividades dentro de las Zonas Francas donde estén ubicadas.

Es por esto que la Dirección General de Comercio – Área Zonas Francas resolvió flexibilizar dicho régimen, habilitando de forma transitoria y excepcional a todo el personal de las empresas que desempeñan su actividad dentro de Zonas Francas a realizar su actividad laboral en forma remota, en la medida que esto sea posible.

La habilitación para realizar trabajo remoto se mantendrá vigente hasta tanto la situación sanitaria permita el retorno a la normalidad, medida que será notificada con debida antelación por el organismo.

El Empleador deberá comunicar a la IGTSS en los mismos términos que fueron mencionados anteriormente.

2.- MEDIDAS PARA ENFRENTAR LA BAJA DE ACTIVIDAD.

2.1.- GOCE DE LICENCIA PENDIENTE DEL AÑO 2019 O ADELANTO DE LICENCIA A GENERARSE EN EL AÑO 2020.

- Licencia ordinaria pendiente año 2019: los trabajadores que tengan licencia pendiente del año 2019, podrán de común acuerdo conforme a la emergencia sanitaria, gozarla de forma legal completa o fraccionada en caso de existir posibilidad de fraccionamiento.

- Adelanto licencia ordinaria 2020: El MTSS habilitó de forma excepcional el adelanto del goce de la licencia a generarse en el año 2020, usufructuándola en el mismo año. Para que este adelanto sea válido debe:
 - Mediar acuerdo por escrito entre el trabajador y el empleador, donde se justifique la motivación en la situación de emergencia sanitaria que atraviesa el país
 - El adelanto a gozarse debe corresponder a la totalidad del periodo de la licencia o a la fracción convenida previamente (el periodo no puede ser inferior a 10 días).
 - El acuerdo de adelantamiento debe comunicarse al MTSS, a efectos de que éste tome conocimiento; por el momento la sugerencia es que dicha comunicación se realice vía mail a la casilla inspecciondetrabajo@mtss.gub.uy
 - El salario vacacional correspondiente debe ser abonado en forma proporcional a los días de licencia a gozar en forma previa al inicio de la licencia.

2.2.- RÉGIMEN GENERAL DE ACCESO AL SUBSIDIO POR DESEMPLEO.

El subsidio por desempleo consiste en una prestación que cubre la contingencia del desempleo forzoso y comprende a todos los empleados de la actividad privada que presenten servicios remunerados a terceros

- Derecho: para tener derecho al seguro de desempleo, los trabajadores tienen que haber computado 180 días de permanencia en planilla de trabajo (continuos o discontinuos); en el caso de los jornaleros deberán de haber computado 150 jornales de trabajo en el último año contado desde la configuración de la causal⁵
- Causales: en el régimen general de subsidio por desempleo se prevén las siguientes causales:
 - a) **Suspensión Total del Trabajo**: el trabajador no recibe en el mes ninguna retribución por parte de la empresa (solamente se le puede abonar el aguinaldo y feriados pagos); para el caso del trabajador mensual debe ingresar el primer día de

⁵ En caso de trabajadores rurales y servicio doméstico, deberán computar un total de 360 días en planilla de trabajo (continuos o discontinuos); en el caso de trabajadores jornaleros deberán de haber computado 250 jornales trabajados en los últimos dos años contados desde la configuración de la causal.

mes calendario, situación que motivó la creación del subsidio por desempleo especial por emergencia sanitaria. En el caso de los jornaleros, que hayan trabajado jornales del mes calendario igualmente pueden ser enviados por esta causal, ya que los jornales de ese mes serán cubiertos por la causal suspensión parcial.

b) Suspensión Parcial del Trabajo: Requiere la reducción del total de las jornadas de trabajo en el mes o de las horas trabajadas en el día en un porcentaje del 25% o más del legal o habitual en épocas normales No están comprendidos los trabajadores mensuales.

c) Trabajo Reducido: En este caso el trabajador debe tener más de un empleo y es despedido o suspendido en uno de ellos.

d) Despido: se configura la causal al operar el despido del trabajador.

- **Plazo cobertura prestación:**

La duración de la prestación está acotada en el tiempo de acuerdo al siguiente plazo legal:

- **A) Mensuales:**

Suspensión Total: **4 meses.**

Despido y Trabajo Reducido: **6 meses.**

- **B) Remunerados por día o por hora:**

Suspensión Total: **48 jornales (12 por mes)**

Despido y Trabajo Reducido: **72 jornales.**

- **Monto Cobertura:**

- **A) Mensuales:**

- **Suspensión total:** 50 % del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis últimos meses enteros anteriores a configurarse la causal.

- **Despido:** porcentajes del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal:

| Mes | Porcentaje | Topes 2020 |
|-----|------------|------------|
|-----|------------|------------|

| | | |
|-------|------|--------------|
| Mes 1 | 66 % | \$ 61.329,58 |
| Mes 2 | 57 % | \$ 52.962,10 |
| Mes 3 | 50 % | \$ 44.606,60 |
| Mes 4 | 45 % | \$ 39.032,28 |
| Mes 5 | 42 % | \$ 36.239,12 |
| Mes 6 | 40 % | \$ 33.445,96 |

B) Remunerados por día o por hora

- **Suspensión total:** 12 jornales por mes. El monto de cada jornal se calculará en base a los últimos seis meses enteros anteriores a configurarse la causal.

Topes:

- máximo por suspensión: \$ 44.606,60 (enero 2020).
- mínimo por suspensión: \$ 5.574,33 (enero 2020).

- **Despido:** el monto de cada cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, entre 150:

| Mes | Jornales | Topes 2020 |
|-------|-------------|--------------|
| Mes 1 | 16 jornales | \$ 61.329,58 |
| Mes 2 | 14 jornales | \$ 52.962,10 |
| Mes 3 | 12 jornales | \$ 44.606,60 |
| Mes 4 | 11 jornales | \$ 39.032,28 |
| Mes 5 | 10 jornales | \$ 36.239,12 |
| Mes 6 | 9 jornales | \$ 33.445,96 |

- **Suspensión Parcial:** El monto de la prestación se corresponde a la diferencia que existiera entre el monto del subsidio que corresponde a trabajadores con causal suspensión total y lo efectivamente percibido en el período durante el cual se sirve el subsidio.
- **Trabajo reducido:** En el caso de trabajo reducido se calculará por BPS en base a la existencia de diferencia positiva entre los dos empleos correspondiendo por el caso y causal en particular -suspensión o despido-.
- **Suplemento:** los beneficiarios tendrán derecho a un suplemento del 20% del subsidio en casos contemplados por la normativa: a) cuando fuere casado o viviere

en unión concubinaria acreditada ante BPS, b) cuando tuviere a cargo menores de edad, o personas ciegas, o personas sordomudas que no puedan darse a entender por escrito o por lenguaje de señas, o personas discapacitadas física o psíquicamente, siempre que tales personas, en todos los casos, fueren familiares del beneficiario por afinidad o consanguinidad, hasta el tercer grado inclusive; c) cuando tuviere a cargo descendientes menores de 21 años de edad o ascendientes.

- **Forma de Solicitud ante BPS:**

La empresa deberá ingresar la solicitud de subsidio por desempleo de sus dependientes a través del portal de BPS, dentro de los 10 días hábiles desde la configuración de la causal. Una vez ingresada, deberá notificar al trabajador el resultado del proceso.

2.3.- RÉGIMEN ESPECIAL SUBSIDIO POR DESEMPLEO RESOLUCIÓN N° 143/020 MTSS.

La Resolución contempla una solución específica de acceso al subsidio por desempleo especial para trabajadores mensuales por suspensión parcial del trabajo, ya sea por reducción de horario o de jornadas en un mes, posibilitando el acceso a la prestación incluso por períodos menores a un mes.

Asimismo, ampara a aquellos trabajadores que agotaron el período de prestación del subsidio por desempleo.

- **Causal, mínimos y máximos de suspensión de trabajo.**

La causal prevista es la **suspensión parcial por reducción del trabajo**. La reducción del trabajo mensual deberá ser de:

- **6 jornales al mes mínimo y 19 jornales al mes máximo**
- **El 50% o más de las horas del legal o de su horario habitual en épocas normales.**

Para generar el derecho los trabajadores con remuneración mensual deberán haber computado 180 días continuos o no de permanencia en planilla en el último año.

El otorgamiento del subsidio especial no estará condicionado a la existencia de licencia no gozada por parte del trabajador.

- **Plazo y monto:**

- **Plazo:**

- En virtud de la facultad de prórroga prevista en la Resolución 143/020, el régimen fue prorrogado por primera vez hasta el 31 de mayo, y el día 14 de mayo de 2020 se anunció una segunda prórroga del régimen, que se encontrará vigente hasta el 30 de junio de 2020.

- **Monto de la prestación:**

- Será equivalente al 25% del promedio mensual de las asignaciones computables percibidas en los últimos 6 meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, por las actividades que posibilitaron la generación del subsidio. Prestación calculada de forma proporcional al periodo amparado por el seguro (de acuerdo con la reducción de jornales o de horario).
 - El monto a percibir en ningún caso será inferior al 75% del promedio de las asignaciones computables mensuales percibidas en los últimos seis meses, incluyendo la suma nominal abonada por el empleador por el periodo efectivamente trabajado (Res. 03/04/20 – MTSS extensión régimen especial).
 - Debe tenerse en cuenta que el empleador abona el salario correspondiente por el trabajo efectivamente realizado, considerando ello, el 25% complementa ese porcentaje abonado por el empleador.

- **Otras hipótesis cubiertas por el subsidio especial.**

En el art. 4 de la Resolución se prevén diferentes hipótesis y sus respectivas soluciones:

- Trabajador que agotó la cobertura del subsidio por desempleo a la fecha de dictado de la Resolución (18 de marzo de 2020).
 - Trabajadores que se encuentren amparados actualmente al subsidio por desempleo (con o sin prórroga conferida por el Poder Ejecutivo) por otras causales-

- **Forma de solicitud ante el BPS:**
 - A efectos de solicitar el subsidio por desempleo especial, la empresa empleadora debe enviar al BPS el listado de trabajadores que se ampararán a este subsidio especial, dentro de los primeros 10 días del mes siguiente de producirse la reducción de días u horas trabajados.
 - Se deberá enviar por el empleador listado de trabajadores comprendidos a través de formulario puesto a disposición por BPS a esos efectos, el archivo deberá ser subido a través del sitio web del BPS, ingresando a con el usuario personal a servicio en línea “Consúltenos”, eligiendo Tema: Empresarios, y Motivo: Solicitud Desempleo suspensión parcial mensuales, allí podrá adjunta el archivo con formulario completo.⁶

2.4. NUEVA FLEXIBILIZACIÓN AL ACCESO AL SEGURO DE DESEMPLEO – RESOLUCIÓN S/N DEL 7 DE MAYO DE 2020.

El pasado 8 de mayo fue anunciada una nueva flexibilización al acceso al seguro de desempleo, creándose un nuevo régimen de seguro de desempleo por causal suspensión total por el periodo comprendido entre el 1 de abril y 31 de mayo de 2020.

El objetivo de este régimen especial de seguro por desempleo es contemplar a aquellos trabajadores que **a)** no computaban el mínimo de meses o jornales previos para generar derecho al amparo; **b)** trabajadores de ciertos grupos de actividad que perciben otra retribución por actividad propia o remunerada por lo que quedaban excluidos del régimen general; **c)** aquellos trabajadores que habían agotado su cobertura al seguro de desempleo.

La vigencia del régimen está prevista desde el 1º de abril al 31 de mayo de 2020. Por lo cual, los mínimos de meses o jornales deberán verificarse hasta el 31 de marzo 2020.

- a) Trabajadores que no llegaban al mínimo de meses o jornales para generar el derecho al seguro de desempleo.**

En este régimen especial se prevén las siguientes hipótesis:

⁶ Vínculo de acceso web BPS: <https://www.bps.gub.uy/16874/>

- i) La primera - similar al régimen ordinario - dispone que los trabajadores mensuales, deben haber estado en la planilla de control de trabajo al menos 6 meses. La retribución mensual que reciben es del 50% (que se calculará del promedio mensual de remuneraciones computables nominales percibidas en los últimos 6 meses inmediatos a configurarse la causal). En el supuesto de los trabajadores jornaleros, los que hayan revistado 150 jornales mínimo al 31 de marzo, la retribución mensual que reciben es el equivalente a 12 jornales. El monto del jornal será determinado dividiendo entre 150 el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores a configurarse causal.

La diferencia con el régimen general, es que el mínimo previsto de meses en planilla o jornales computados, puede haberse verificado en los últimos 12 meses previos al 31 de marzo 2020 y para los jornaleros que pueden ampararse aun los que ya han agotado el plazo de una cobertura anterior.

- ii) Aquellos trabajadores que no alcancen los mínimos mencionados anteriormente. Estos podrán ampararse al nuevo régimen de seguro por desempleo si cumplen con los siguientes requisitos:
- Para los trabajadores mensuales, haber revistado de 3 a 5 meses al 31 de marzo de 2020 en planilla: el subsidio en estos casos por la causal de suspensión total será del 25% del promedio mensual de las retribuciones percibidas en los últimos 3 meses inmediatos anterior a configurarse la causal.
 - Para los trabajadores jornaleros, haber computado de 75 a 149 jornales de aportes al BPS al 31 de marzo de 2020: el subsidio en estos casos de amparo al seguro de desempleo por suspensión total será de 6 jornales, cuyo monto será determinado dividiendo entre 75 el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 3 meses inmediatos anteriores a configurarse causal.

Se prevé asimismo que, solo en caso de que el trabajador se vea favorecido, las referencias que se efectúen a meses inmediatos anteriores a configurarse la causal podrán corresponder a periodos de trabajo efectivo.

Es importante tener en cuenta que el mínimo previsto de meses en planilla o jornales computados, puede haberse verificado en los últimos 12 meses previos al 31 de marzo 2020.

b) Previsión especial para determinados trabajadores que perciban otros ingresos provenientes de actividad por cuenta propia o remunerada

En el régimen especial creado mediante esta Resolución, los trabajadores de los servicios de enseñanza (Grupo 16), de los servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones (Grupo 18) y de entidades gremiales, sociales y deportivas (Grupo 20) que perciban otros ingresos provenientes de su actividad por cuenta propia o remunerada pública o privada al servicio de terceros y **no** amparada por el subsidio por desempleo, no quedarán excluidos y tendrán la posibilidad de ampararse a este régimen especial. Es importante destacar que los trabajadores podrán ser jornaleros o mensuales indistintamente.

En este caso, el monto que percibirán estos trabajadores será el 50% de lo previsto para los demás trabajadores en este régimen especial. Es decir, para los mensuales si les correspondía 50%, percibirán 25%, y si les correspondiera 25%, la retribución será de 12,5%. Lo mismo ocurre con los jornaleros, en caso de corresponderle 12 jornales, le corresponderán 6, y en caso de corresponderle 6 jornales, la retribución será de 3 jornales.

c) Trabajadores jornaleros que agotaron previamente la cobertura al seguro de desempleo

Se prevé expresamente para los trabajadores jornaleros que hayan agotado previamente su cobertura al seguro de desempleo común, puedan ampararse al régimen especial de subsidio por desempleo por la causal suspensión total creado por dicha resolución.

2.5.- POSIBILIDAD DE PAGO DE COMPLEMENTO A PRESTACIÓN DE SUBSIDIO POR DESEMPLEO POR EL EMPLEADOR.

En caso que el empleador opte en forma voluntaria por abonar a sus trabajadores un complemento de la prestación que recibe el trabajador de parte de BPS, de manera que el

trabajador reciba una suma equivalente a su salario de actividad, estos complementos no constituyen materia gravada a los efectos de las contribuciones especiales de seguridad social, siempre y cuando el monto de las mismas no exceda la remuneración habitual que percibe el trabajador. Sí serán en todo caso materia gravada para IRPF.

La norma establece que por “remuneración habitual” del trabajador se entiende la suma nominal que percibe. Los montos que excedan la suma nominal que percibe el trabajador habitualmente se considerará materia gravada respecto a las contribuciones especiales de seguridad social.

3.1 SEGURO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL PARA TRABAJADORES DE LA SALUD

La enfermedad provocada por el virus COVID-19 fue incorporada como una enfermedad profesional para determinados trabajadores, por el lapso de tiempo que dure la emergencia nacional sanitaria decretada.

Esto implica que los trabajadores de la salud puedan ampararse al seguro de enfermedad profesional proveído por el Banco de Seguros del Estado.

Condiciones que se deben verificar para que el trabajador de la salud pueda ampararse al seguro de enfermedad profesional:

- Puede tratarse de trabajadores médicos o no médicos.
- El personal de limpieza y otros servicios conexos se considerarán personal de la salud aun cuando estén tercerizados por la institución médica privada.
- Deberán estar en el Registro elaborado por el MSP de personal de la salud que participa directa o indirectamente en el proceso asistencial y estén expuestos al contagio del COVID-19. Las instituciones médicas privadas deberán enviar diariamente una actualización de dicho Registro.
- Debe existir un nexo causal que demuestre que el trabajador se contagió por estar desempeñando su labor.

Reunidos estos requisitos, el trabajador de la salud deberá presentar una denuncia de enfermedad profesional ante el BSE y necesariamente adjuntar los comprobantes de

laboratorio de los casos positivos que demuestren la vinculación de su contagio y la exposición por el desarrollo de su trabajo.

Monto y base de cálculo

El BSE pagará una renta temporaria, durante el período que dure la enfermedad y por un máximo de 45 días.

La base de cálculo de la referida renta tendrá un tope de 10 salarios mínimos nacionales mensuales.

En caso de que el trabajador tenga derecho a percibir una indemnización con cargo a algún otro seguro o caja de auxilio y la misma no cubra el 100% del sueldo, se pagará la diferencia hasta alcanzar el 100% del salario o dicho tope, lo que ocurra primero.

Asistencia médica y gastos

Por último, se prevé que la asistencia médica que deberá recibir el trabajador y los gastos que ella generara, será de cargo de la institución médica a la que esté afiliado el afectado, apartándose del régimen general donde la asistencia médica la otorga el BSE (y excepcionalmente con autorización previa del BSE, un particular).

Amparo a subsidio por incapacidad temporal para profesionales de la salud en ejercicio libre profesional

El 17 de abril el MTSS resolvió que los profesionales de la salud en ejercicio libre de la profesión podrán ampararse al subsidio por incapacidad temporal ofrecido por la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios.

El amparo operará en caso de que el profesional estando en desempeño de tareas en las instituciones privadas de asistencia médica móvil de emergencia y habiendo atendido pacientes con riesgo o diagnosticados con COVID-19, haya contraído dicha enfermedad.

Dicho extremo deberá ser comprobado mediante certificación médica por un período máximo de 30 días.

Puede consultar nuestro sitio web por informes y actualizaciones jurídicas por emergencia nacional sanitaria al siguiente enlace: <http://brumcosta.com/novedades/>

Contacto: info@brumcosta.com



Dr. Alejandro Schroeder 6537
C.P.: 11500 // Montevideo, Uruguay
Teléfono (+598) 26017777
www.brumcosta.com

