

## Boletín Laboral - Edición Especial

### Normas sancionadas con motivo del COVID-19

---

La información certera y confiable de como mitigar o eliminar los riesgos de contagio junto con la conducta y adquisición de buenos hábitos de las personas, es la mejor forma de cuidarnos.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Banco de Previsión Social (BPS), emitieron una serie de resoluciones con el objetivo de atenuar el impacto en las organizaciones. **Compartimos con ustedes un compilado de las principales medidas sancionadas:**

#### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL CONTAGIO Y PROPAGACIÓN DEL CORONA VIRUS (COVID-19)**

Se establece un protocolo para la prevención del contagio y propagación del Coronavirus (Covid-19). En él se menciona que corresponde al empleador, a la Comisión Bipartita de Seguridad Social y a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo coordinar los mecanismos necesarios para las características de cada empresa o institución.

Los protocolos deben contener medidas de control y prevención recomendadas por el Ministerio de Salud Pública.

**Más información aquí**

---

## AISLAMIENTO OBLIGATORIO

El **decreto 93/020** determinó quienes deberán permanecer en **aislamiento obligatorio**, por lo menos durante 14 días, bajo contralor y siguiendo las indicaciones del médico tratante o de la autoridad sanitaria:

- Los que hayan contraído COVID-19.
- Los que presenten fiebre y uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta, dificultad para respirar) y además, en los últimos 15 días, hayan permanecido de forma temporal o permanente en “zonas de alto riesgo”.
- Los que hayan estado en contacto directo con casos confirmados de COVID-19.
- Los que ingresen al país luego de haber transitado o permanecido en “zonas de alto riesgo”.

Todas las personas obligadas a guardar el régimen de aislamiento obligatorio que estén comprendidas en el régimen de subsidio por enfermedad, tendrán derecho a percibir la prestación por el período que corresponda, excepto quienes viajaron fuera del país desde el 13 de marzo.

**Más información aquí**

## PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO

Mediante el **decreto 94/020**, se exhortó a que los empleadores instrumenten y promuevan, en todos los casos que sea posible, que los empleados realicen sus tareas desde sus domicilios (**teletrabajo**).

Las empresas deberán:

- Realizar la comunicación a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) a través del correo electrónico: [inspecciondetrabajo@mtss.gub.uy](mailto:inspecciondetrabajo@mtss.gub.uy), en ella, se debe identificar a la empresa, mencionar que hace uso de la política de teletrabajo y que da cumplimiento a la normativa vigente en referencia al marco de las medidas preventivas de la expansión del COVID-19; indicar la cantidad de empleados que se amparan al teletrabajo (nombre y documento de identidad), indicar la fecha de inicio de esta modalidad.
- Suministrar a los trabajadores los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada.

**Más información aquí**

---

## TRABAJADORES MAYORES DE 65 AÑOS

Otro decreto, establece que las **personas de 65 años o más, que estén comprendidas en el ámbito subjetivo del subsidio por enfermedad**, podrán permanecer en aislamiento por un máximo de 30 días. Quedan excluidos aquellos trabajadores que puedan realizar o realicen sus tareas habituales desde su domicilio.

El decreto determina que quienes guarden el régimen de aislamiento (permanencia de la persona en su domicilio, salvo en caso de imperiosa necesidad o urgencia) tendrán derecho a percibir el subsidio por enfermedad mientras dure el mismo, no más allá del tiempo máximo mencionado anteriormente.

La comunicación al Banco de Previsión Social será realizada por la empresa a través de un nuevo servicio en línea que estará disponible en el sitio web del organismo a partir del 16 de abril. Los trabajadores en esta situación no deberán presentarse ante los prestadores de salud.

**Más información aquí**

## ADELANTO DE LICENCIA

La **resolución 55** permite, con carácter excepcional y en atención a la situación de emergencia sanitaria, **adelantar la licencia a generarse en el 2020**, siempre que exista acuerdo entre el trabajador y el empleador.

Dicho acuerdo debe consignarse por escrito y debe presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS). Por otro lado, debe corresponder a la totalidad del período de la licencia o a la fracción (en este caso el período nunca debe ser inferior a 10 días).

Las remuneraciones correspondientes a la licencia remunerada y al salario vacacional deberán ser abonadas en la forma y oportunidad que establece la normativa vigente.

**Más información aquí**

---

## FLEXIBILIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE AMPARO AL SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA LOS TRABAJADORES MENSUALES

Se publicó una **resolución que flexibiliza las condiciones de amparo al subsidio por desempleo para los trabajadores mensuales**. El plazo llega hasta el 31/05/2020 y quedan comprendidos los trabajadores dependientes incluidos en el ámbito subjetivo del seguro por desempleo, con remuneración mensual fija o variable y perteneciente a cualquier sector de actividad.

Dos situaciones:

- 1.** Suspensión parcial por reducción del número de días de trabajo en el mes, con un mínimo de 6 jornales. A partir del 1º de abril, tendrá un máximo de 19 jornales.
- 2.** Reducción del total de las horas de su horario habitual en un porcentaje de un 50% o más del legal o habitual en épocas normales.

El monto de la prestación es el 25% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, calculado en forma proporcional al período de amparo en el subsidio. Se consideran las remuneraciones de aquellas actividades por las cuales se genera el subsidio.

Desde el 1º de abril, en ningún caso el monto a percibir será inferior al 75% del promedio de las remuneraciones mensuales percibidas en los últimos 6 meses, incluyendo la suma nominal abonada por el empleador por el período efectivamente trabajado.

Además, amparará a los trabajadores antes mencionados en los siguientes casos:

- Quienes hubieran agotado la cobertura por el régimen general del subsidio por desempleo a la fecha de la resolución (18/03/2020);
- Quienes cuenten con cobertura por el régimen general;
- Quienes cuenten con cobertura por el régimen de desocupación especial previsto en el art. 10 del Decreto Ley 15.180.

Más información aquí: [Enlace relacionado 1](#) / [Enlace relacionado 2](#)

## COMPARATIVO SOBRE ASPECTOS BÁSICOS DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO: régimen general y especial para trabajadores mensuales

	REGIMEN GENERAL	REGIMEN ESPECIAL
<b>PLAZO</b>		Desde el 18/03/2020 al 31/05/2020.
<b>NORMATIVA</b>	Decreto Ley 15.180 y modificativas, y Decreto 162/009.	Resolución del MTSS 143/2020, 163/2020 y Resolución del 03/04/2020
<b>SUJETOS COMPRENDIDOS</b>	Trabajadores de la actividad privada que presten servicios remunerados a terceros. Dentro de los 12 meses previos a configurarse la causal deben cotizar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensuales: 6 meses en planilla.</li> <li>• Jornaleros: 150 jornales trabajados.</li> <li>• Remuneración variable: haber percibido el equivalente a 6 BPC mensuales.</li> </ul>	Trabajadores dependientes, con remuneración mensual fija o variable y pertenecientes a cualquier sector de actividad. Deben tener 6 meses de cotización efectiva en los 12 meses previos a configurarse la causal.
<b>SITUACIONES COMPRENDIDAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despido</li> <li>• Suspensión del trabajo</li> <li>• Reducción del total de las jornadas de trabajo en el mes o del total de las horas trabajadas en el día, en un porcentaje de un 25% o más del legal o habitual en épocas normales; como consecuencia del despido o suspensión total en un empleo amparado por las normas legales que se reglamentan y concordantes, cuando se desempeñare más de uno de tales empleos; o de la disminución de trabajo para un empleador, salvo, en este último caso, que se trate de trabajadores mensuales.</li> </ul>	<p>Se flexibiliza la condición de acceso de los mensuales y se prevén dos situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suspensión parcial por reducción del número de jornadas de trabajo en el mes, con un mínimo de 6 jornales y un máximo de 19 (desde 01/04/2020).</li> <li>• Reducción del total de las horas de su horario habitual en un porcentaje de un 50% o más del legal o habitual en épocas normales.</li> </ul> <p>Podrán acceder quienes hubieran agotado la cobertura por el régimen general del subsidio por desempleo a la fecha de la resolución (18/03/2020); quienes cuenten con cobertura por el régimen general y quienes cuenten con cobertura por el régimen de desocupación especial.</p>
<b>MONTO DE LA PRESTACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensuales: 50 % del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses anteriores a configurarse la causal</li> <li>• Jornaleros: doce jornales por mes; el monto de cada uno se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses anteriores a configurarse la causal, entre 150.</li> </ul>	<p>25% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses anteriores a configurarse la causal, calculado en forma proporcional al período de amparo.</p> <p>Desde el 01/04/2020, en ningún caso el monto a percibir será inferior al 75% del promedio de las remuneraciones mensuales percibidas en los últimos 6 meses, incluyendo la suma nominal abonada por el empleador por el período efectivamente trabajado.</p>
<b>TRÁMITE Y SOLICITUD</b>	Ante BPS a través de los servicios web.	Ante BPS a través de los servicios web (dese el 06/04/2020 quedó sin efecto el formulario puesto a disposición inicialmente por el organismo).

---

## BPS - Exoneración y financiación para el pago de aportes de marzo y abril

En esta línea, el BPS emitió un comunicado donde dispone la **exoneración y financiación para el pago de aportes de marzo y abril**. Quedando comprendidos los titulares de empresas de Industria y Comercio que cuenten con hasta 10 trabajadores dependientes (quedan incluidos en esta condición los empleados que se encuentren amparados a los subsidios prestados por BPS y BSE) y que tengan alguna de las siguientes naturalezas jurídicas (incluidos monotributos y monotributos sociales Mides):

- Unipersonal (titular y cónyuge)
- Sociedad de hecho
- Sociedad de responsabilidad limitada
- Sociedad colectiva
- Sociedad en comandita simple
- Sociedad de capital
- Sociedad en comandita por acciones
- Sociedad agraria de responsabilidad limitada

Se fija una bonificación del 40 % del total de aportes personales y patronales de los trabajadores no dependientes y se establece una financiación del 60 % restante en seis cuotas sin intereses, correspondiendo el pago de la primera cuota en el mes de junio de 2020.

**Más información aquí**

## PORCENTAJE DEL APORTE UNIFICADO DE LA CONSTRUCCIÓN

Se decretó que **el porcentaje del aporte unificado de la construcción será del 72.76%**. Este nuevo valor es sin perjuicio del aporte correspondiente a la CJPPU.

El plazo de vigencia del nuevo aporte será de 26 meses a partir del 1 de junio de 2020 o hasta la cancelación total del 70% de los egresos correspondientes al pago de la mencionada partida, contabilizados en Unidades Indexadas.

---

A su vez, se imputará al pago del 70% referido, el aporte de los trabajadores de la construcción equivalente a un día de licencia y un día de salario vacacional, correspondiente al período de licencia a abonar en el mes de diciembre del 2020.

### **Más información aquí**

Sin perjuicio de la información antes brindada, nuestro **Departamento de Recursos Humanos & Relaciones Laborales**, queda a disposición para asesorarle.

### **Contactos:**

- Lic. Dayhanna Sena: [dayhanna@estudiokaplan.com](mailto:dayhanna@estudiokaplan.com)
- Cr. Federico Martinez: [fmartinez@estudiokaplan.com](mailto:fmartinez@estudiokaplan.com)
- Lic. Javier Sosa: [rrhh@estudiokaplan.com](mailto:rrhh@estudiokaplan.com)



## NUESTROS SERVICIOS EN ESTA ÁREA

✓ **SELECCIÓN Y EVALUACIÓN:** Conectamos a las personas con el talento adecuado para su organización. Entendemos a su organización, su cultura y estrategia organizacional.

Nuestros procesos de selección buscan adecuar lo que la organización pretende con lo que las personas ofrecen.

Actualmente, Así como las organizaciones buscan a los mejores candidatos, hoy las personas también eligen dónde trabajar y en este punto también trabajamos.

✓ **GESTIÓN HUMANA:** La competitividad de una organización se encuentra estrechamente ligada a sus intangibles.

Es en el talento de sus colaboradores y en el conocimiento donde se apoya la supervivencia de las organizaciones. Nuestro equipo, analiza y diseña propuestas de trabajo ajustadas a sus necesidades.

✓ **RELACIONES LABORALES:** Asesoramos y damos cumplimiento con todas las normativas laborales para organizaciones de diferentes ramas de actividad.

Nuestros profesionales en temas laborales, cuentan con una larga trayectoria en liquidación de sueldos y beneficios.

Además, suministramos personal para cubrir sus necesidades de forma temporal o permanente. Brindamos soluciones en Recibos web.