

Vía rápida

Novedades laborales en el escenario actual

Incluye el nuevo régimen
de seguro de desempleo

Marzo 2020



En virtud del brote de coronavirus (COVID-19) en nuestro país y las medidas dispuestas por el Gobierno en este contexto, son varias las interrogantes que se surgen en el ámbito laboral sobre lo que pueden y/o deben realizar los empleadores para hacer frente a esta grave situación sanitaria y económica.

En este sentido, desarrollamos algunos de los escenarios que pueden plantearse y las posibles alternativas para resolverlos, tomando en consideración las **nuevas disposiciones** del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

En primer lugar ¿el empleador debe adoptar alguna medida frente al COVID-19?

Sí, el empleador tiene el deber de velar por la seguridad y salud de sus empleados, por lo que no puede adoptar una actitud pasiva frente a esta situación.

Además de garantizar la higiene y seguridad de los lugares de trabajo, incorporando las recomendaciones impartidas por el MSP, sería recomendable implementar medidas que contribuyan a evitar el riesgo de contagio en el lugar de trabajo: a saber, trabajos rotativos, guardias, entre otras

Sin perjuicio de lo anterior, cuando sea materialmente posible, resulta aconsejable implementar el teletrabajo o home office, brindando a sus trabajadores las herramientas necesarias para ello, y elaborando protocolos para su mejor regulación.



Seguro de desempleo: ¿a quiénes ampara? ¿Cuáles son los requisitos y monto del subsidio?

El seguro de paro cubre la contingencia de desempleo forzoso del trabajador, por causas no imputables a su voluntad.

a) Causales que permiten el ingreso al seguro de desempleo:

- i. Despido.
- ii. Suspensión total de tareas.
- iii. Reducción de la jornada u horas diarias en más del 25% del legal o habitual.

b) Requisitos previos para generar el derecho: los empleados mensuales deben haber permanecido 6 meses registrados en alguna empresa dentro de los 12 meses anteriores a la suspensión total.

c) Monto del subsidio: 50% del promedio de la remuneración mensual nominal del trabajador percibida en los 6 meses anteriores inmediatos. Constituye materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social.

d) Período de amparo: máximo 4 meses para los trabajadores mensuales.

Nuevo régimen del subsidio de desempleo a partir del COVID-19

El MTSS emitió en el día de hoy una resolución que flexibiliza el régimen de seguro de desempleo antes descripto, contemplando nuevas situaciones: suspensión parcial de tareas.

¿A qué trabajadores comprende? A los trabajadores dependientes de los siguientes sectores de actividad:

- i) comercio en general;
- ii) comercio minorista de alimentación;
- iii) hoteles, restaurantes y bares;
- iv) servicios culturales y de esparcimiento;
- v) agencias de viaje.

¿Cuáles son las causales que habilitan al ingreso a este subsidio especial? La suspensión parcial de actividades, ya sea:

- a) Por reducción de jornadas en el mes (con un mínimo de 6 jornales), lo que en el régimen general no estaba previsto para el trabajador mensual.
- b) Por reducción de horas en el día en un 50% del legal o habitual.

Monto del subsidio: 25% del promedio mensual de la remuneración nominal percibida en los 6 meses anteriores a la causal, calculado en forma proporcional al período amparado al subsidio.

Término de la prestación: 30 días a partir del día de hoy (18/03/2020), prorrogables por otros 30 días por decisión del Poder Ejecutivo.

Requisitos previos para generar el derecho: aplican los descriptos para el régimen común, con la salvedad de que este subsidio especial permite que queden amparados a dicho régimen aquellos trabajadores que agotaron la cobertura por el régimen general del subsidio por desempleo.

¿Cuál es la situación laboral de un empleado diagnosticado con COVID-19?

El trabajador deberá permanecer aislado por lo menos durante 14 días, siguiendo las indicaciones del médico tratante. Su situación encuadra dentro del régimen de enfermedad común*.

Durante dicho período, se acogerá al seguro por enfermedad, percibiendo el subsidio correspondiente por parte del BPS.

En el caso del empleado que debe permanecer en cuarentena obligatoria por disposición del Gobierno, ¿cuál es el tratamiento laboral aplicable?

De acuerdo a lo informado por el MTSS, dichos trabajadores quedarán también comprendidos por el régimen de enfermedad común, percibiendo el subsidio por enfermedad por parte del BPS.

Cabe recordar que de acuerdo al Decreto 93/020 el aislamiento obligatorio por 14 días es aplicable a quienes:

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

* El personal de la actividad de la salud percibirá el subsidio del BSE.

¿Qué postura debe tomar el empleador frente a aquellos que no concurren a trabajar sin estar comprendidos en alguna de las situaciones antes mencionadas?

En principio, el trabajador se estaría ausentando de su trabajo sin justificación, por lo que el empleador no estaría obligado a abonarle su salario.

¿Qué sucede en los casos en los que el empleador debe cerrar temporalmente la empresa?

Si el empleador se ve obligado a cerrar temporalmente la empresa, ya sea por razones sanitarias o de mercado (falta de materias primas, escasez de trabajo, entre otras), se podrá implementar alguna de las siguientes alternativas:

- Acordar voluntariamente con los trabajadores el adelanto de las licencias anuales o licencias sin goce de sueldo.
- Envío al seguro de desempleo.

En los casos en los que no sea posible lo mencionado anteriormente, deberá analizarse si la situación particular encuadra dentro de la hipótesis de fuerza mayor, lo que permitiría justificar la suspensión del contrato de trabajo (se suspende la obligación de abonar el salario y la de prestar tareas).

En PwC estamos a su disposición para asesorarlo en el manejo de las Relaciones Laborales en el momento actual.

Contactos

Mario Ferrari Rey
mario.ferrari.rey@pwc.com

Martín Carrasco
martin.carrasco@pwc.com

MONTEVIDEO
Cerrito 461, piso 1
11.000 Montevideo, Uruguay
T: (+598) 2916 04 63

WTC FREE ZONE
Dr. Luis Bonavita 1294, piso 1, of. 106
11.300 Montevideo, Uruguay
T: (+598) 2626 23 06

ZONAMERICA BUSINESS
& TECHNOLOGY PARK
Ruta 8, km 17.500
Edificio M1, of. D
91.600 Montevideo, Uruguay
T: (+598) 2518 28 28

PUNTA DEL ESTE
Avda. Córdoba y Tailandia
20.000 Maldonado, Uruguay
T: (+598) 4224 88 04



@PwC_Uruguay



PwCUruguay



PwC Uruguay

Este contenido debe ser tomado únicamente con el propósito de información general, y no debe utilizarse como sustituto de una consulta con asesores profesionales.

© 2020 PricewaterhouseCoopers Ltda., PricewaterhouseCoopers, PricewaterhouseCoopers Professional Services Ltda. y PricewaterhouseCoopers Software Ltda. Todos los derechos reservados. PwC refiere a la firma miembro de Uruguay y en algunas ocasiones a la red PwC. Cada firma miembro es una entidad legal separada. Por favor visite www.pwc.com/structure para más detalles.