

RESUMEN DE NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

SOBRE COVID-19

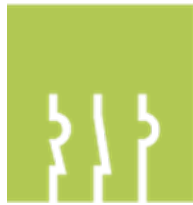
ACTUALIZADO AL 27/03

1) Seguro por enfermedad común

El Decreto No. 94/2020 en su artículo 5° establece que las personas que estén obligadas a guardar un régimen de aislamiento a causa de riesgo de contraer o contagiar el virus Covid-19, tendrán derecho a percibir el subsidio por enfermedad durante el período que corresponda. Para ello, deben estar comprendidas en el régimen del Decreto Ley No. 14.407.

En virtud de lo establecido en el art. 8 del Decreto No. 93/2020, deberán permanecer aislados, al menos durante 14 días y siguiendo las indicaciones del médico tratante o de la autoridad sanitaria las personas que: a) hayan contraído Covid-19; b) presenten fiebre y uno o más síntomas respiratorios y además hayan retornado de una zona de riesgo en los 15 días anteriores al 13/03/2020, c) quienes hayan estado en contacto directo con casos confirmados de Covid-19 y d) quienes ingresen al país desde zonas de alto riesgo. En esta última hipótesis y si el comienzo de su viaje sea posterior al 16/03/2020 no tendrán derecho a la cobertura.

Por otro lado, y en virtud de lo dispuesto por Decreto de fecha 25/03/2020 pueden ampararse a la cobertura del seguro por enfermedad común por hasta



RUEDA ABADI PEREIRA

C O N S U L T O R E S

30 días los trabajadores mayores de 65 años, que no puedan realizar sus tareas desde el domicilio.

2) Régimen especial transitorio de subsidio por desempleo

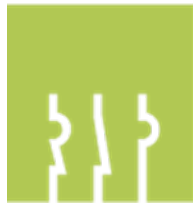
Por Resolución No. 143/2020 se creó un régimen especial transitorio de subsidio por desempleo, inicialmente aplicable a determinados sectores de actividad y posteriormente extendido a todos por Resolución No. 163/2020.

Es especial, en tanto el Poder Ejecutivo tiene potestades para establecer estos regímenes especiales, que pueden ser diversos al régimen general del Decreto Ley No. 15.180, el cual resulta aplicable en todo lo no previsto.

Es transitorio, en tanto rige en principio por el plazo de 30 días desde la fecha de la Resolución (esto es, hasta el 17 de abril) sin perjuicio de la potestad del Poder Ejecutivo de prorrogar el mismo por igual período.

La causal prevista es la de suspensión parcial, con dos modalidades: reducción del total de jornadas de trabajo en el mes o del total de horas trabajadas en el día. La particularidad que presenta a diferencia del régimen general, es que incluye al trabajador mensual.

En lo que respecta a la reducción del total de las jornadas de trabajo en el mes, admite el envío al seguro de desempleo por fracciones inferiores a un mes, siempre que el trabajador preste tareas al menos 6 jornadas como mínimo en el mes.



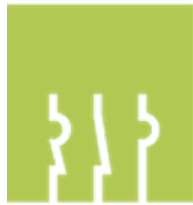
RUEDA ABADI PEREIRA

C O N S U L T O R E S

En cuanto a la reducción del total de horas trabajadas en el día, la reducción debe de ser de al menos el 50%, pudiendo ser superior a este porcentaje. En el régimen general la disminución puede ser de un 25% o más. En este caso el porcentaje de reducción debe ser mayor.

En cuanto al monto, el mismo equivale al 25% de las asignaciones computables de los 6 meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, el cual será proporcional dependiendo del tiempo que el trabajador esté amparado al seguro, de acuerdo al siguiente detalle publicado en la página web del BPS:

Amparo (días de suspensión)	Cálculo BPS proporcional al amparo
6 días	12 % de sueldo promedio
7 días	14 % de sueldo promedio
8 días	16 % de sueldo promedio
9 días	18 % de sueldo promedio
10 días	20 % de sueldo promedio
11 días	22 % de sueldo promedio
12 días	24 % de sueldo promedio
Más de 12 días	25 % de sueldo promedio



Amparo (días de reducción 50 % del horario)	Cálculo BPS proporcional al amparo
6 días	6 % de sueldo promedio
7 días	7 % de sueldo promedio
8 días	8 % de sueldo promedio
9 días	9 % de sueldo promedio
10 días	10 % de sueldo promedio
11 días	11 % de sueldo promedio
12 días	12 % de sueldo promedio
Más de 12 días	12,5 % de sueldo promedio

Por último, establece una flexibilización en el acceso al subsidio para aquellos trabajadores que agotaron la prestación por el régimen general, por no haber transcurrido 12 meses, seis de ellos con aportación efectiva, desde que percibieron la última prestación.

3) Adelanto de licencia anual reglamentaria

Con fecha 20 de marzo de 2020 el Ministro de Trabajo y Seguridad Social dictó la Resolución No. 55/2020 la cual faculta a adelantar a los trabajadores la licencia reglamentaria a generarse en el año 2020.



El informe respecto a los requisitos que debe cumplir el acuerdo puede encontrarlo [aquí](#).

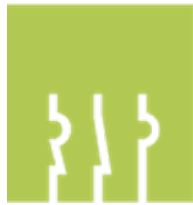
4) Licencia sin goce de sueldo en el sector de la construcción

Con fecha 20 de marzo se celebró un acuerdo entre la Cámara de la Construcción del Uruguay, la Liga de la Construcción del Uruguay, la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay, la Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este y el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA) aplicable al personal de obra y administrativos, sean mensuales o jornaleros incluidos en el Decreto Ley 14.411 y los excluidos que estén dentro de la estructura salarial de los acuerdos de los Consejos de Salarios (Grupo 09). Queda expresamente exceptuado el personal administrativo y técnico de las empresas.

Por el referido acuerdo se estableció una licencia extraordinaria sin goce de sueldo para el personal de obra incluido en el Decreto Ley 14.411 que estén dentro de la estructura salarial de los acuerdos de los Consejos de Salarios, hasta el 5 de abril de 2020.

Asimismo, se acordó también el pago de una partida extraordinaria equivalente a \$ 16.505,52 a cada trabajador incluido en el ámbito subjetivo de aplicación.

5) Consideración de la enfermedad ocasionada por la infección del virus Covid-19 como enfermedad profesional



RUEDA ABADI PEREIRA

C O N S U L T O R E S

Fue aprobado por el Parlamento el Proyecto de Ley remitido por el Poder Ejecutivo incluyendo a la enfermedad ocasionada por la infección del virus Covid-19 como enfermedad profesional.

Los trabajadores que participen en el proceso asistencial de forma directa o indirecta y que se contagien con el virus Covid-19 a causa o en ocasión de la prestación de tareas, podrán ampararse en la cobertura a cargo del Banco de Seguros del Estado.

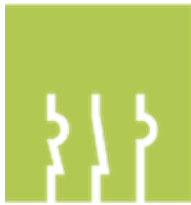
El organismo abonará durante un período de hasta 45 días una renta temporaria equivalente al 100% del jornal o sueldo mensual del trabajador.

El informe completo sobre esta norma se encuentra disponible [aquí](#).

5) Adopción en la empresa de un Protocolo de control y actuación

En el marco de la emergencia sanitaria fueron dictadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las Resoluciones Nos. 52/2020 y 54/2020, estableciendo la adopción en las empresas de Protocolos con medidas de prevención, control y actuación.

Los mismos deben contener, por un lado, las medidas de prevención y control que se adoptarán (incluyendo la comunicación a los trabajadores con las medidas de prevención, control, y actuación emitidas por el Ministerio de Salud Pública, provisión de material de higiene necesarios para cumplir dichas medidas, extremar medidas de higiene reglamentarias, adoptar medidas de organización del trabajo para mitigar el riesgo de propagación del virus) y por



otro, las medidas de actuación ante la aparición de un trabajador con síntomas de la enfermedad.

El informe elaborado por nuestro equipo sobre estas normas se encuentra disponible [aquí](#).

6) Teletrabajo

El artículo 6° del Decreto No. 94/2020 establece una exhortación a los empleadores a implementar y promover, en los casos en que sea posible (por ejemplo, por la naturaleza de los servicios a prestar), que los trabajadores presten tareas en sus domicilios, promoviendo así el teletrabajo.

Tratándose de una prestación de tareas, el empleador tiene la obligación de suministrar las herramientas de trabajo.

Esta situación debe ser comunicada a la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social.

7) Acuerdos voluntarios y pagos a cuenta

En los casos en que esté pendiente la celebración de acuerdos voluntarios por egreso, El MTSS exhorta a las empresas a realizar pagos a cuenta, por concepto de finalización de la relación laboral, los que serán considerados al momento de celebrar el acuerdo.