

## Herramientas para los empleadores desde la visión del derecho laboral

Por: Dra. María José Poey, Guyer & Regules



Ante la crisis sanitaria y económica que está causando en nuestra sociedad la llegada del Coronavirus COVID-19, les proponemos analizar las medidas y/o institutos previstos en la normativa vigente que pueden ser utilizados por los empleadores en este escenario excepcional para organizar el trabajo y administrar los recursos humanos y económicos de las empresas.

### a) Régimen de “home office” o teletrabajo

El Decreto N° 94/2020<sup>(1)</sup> de fecha 13 de marzo de 2020, que declara la emergencia sanitaria, exhorta a todos los empleadores a instrumentar y promover el Teletrabajo o “home office”, en todos los casos que sea posible, esto →

es que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios; disponiéndose que el empleador deberá suministrar los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada y que la realización del teletrabajo deberá ser comunicada a la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (“IGTSS”).

Debido a que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (“MTSS”) no está atendiendo al público por restricciones sanitarias, a aquellos empleadores que puedan cumplir con la exhortación del Poder Ejecutivo e implementen el teletrabajo parcial o totalmente en sus empresas sugerimos que se comunique vía correo electrónico a [inspecciondetrabajo@mtss.gub.uy](mailto:inspecciondetrabajo@mtss.gub.uy).

Para las empresas amparadas en el Régimen de Zonas Francas, que de regla se encuentran obligadas a realizar su actividad desde territorio franco, por Resoluciones del Área de Zonas Francas de la Dirección General de Comercio del Ministerio de Economía y Finanzas<sup>(2)</sup>, se autorizó en forma transitoria y excepcional a todo el personal de las Zonas Francas, a que también puedan realizar su actividad laboral de forma remota, en la medida en que la naturaleza de la misma así lo permita, por el período comprendido entre el 16 de marzo y el 10 de abril de 2020 inclusive.

Es la primera vez que una norma de alcance nacional regula – al menos parcialmente el “home office” o teletrabajo- y aunque parezca una obviedad, cabe recordar que en este supuesto el empleado deberá seguir percibiendo su remuneración habitual por parte de su empleador.

### **b) Goce de licencia generada – adelanto de licencia generada y a generarse en el 2020**

Otra posible herramienta que pueden usar los empleadores es solicitar que los empleados gocen los días de licencia generados y pendientes de goce hasta el momento. Si bien el principio es que la fecha de licencia anual sea fijada de común acuerdo, es posible que el empleador en ejercicio de su poder de dirección fije unilateralmente la fecha de la misma. En este caso, los empleados cobran el total de su jornal vigente por los días de licencia gozados y deben percibir en forma concomitante el correspondiente salario vacacional. Por su parte, el 20 de marzo de 2020 el MTSS resolvió<sup>(3)</sup> autorizar con carácter excepcional el adelanto de la licencia generada y a generarse en el año 2020 siempre que exista un acuerdo entre trabajador y empleador, sea por un período no menor a 10 días, se encuentre fundado en la emergencia sanitaria decretada en el país, sea redactado por escrito y comunicado ante la IGTSS vía correo electrónico a [inspecciondetrabajo@mtss.gub.uy](mailto:inspecciondetrabajo@mtss.gub.uy).

**220 NUEVAS UNIDADES**

Facebook | Twitter | Instagram | WhatsApp | YouTube | Telegram

★ ★ ★ ★ ★

AIRE ACONDICIONADO | PUERTOS USB | CARGADORES | EURO V | MENOS EMISIONES | WIFI GRATUITO | PISO BAJO | ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

STM

Siempre iremos contigo

### c) Subsidio por desempleo

Es posible enviar a los empleados al subsidio por desempleo abonado por el Banco de Previsión Social (“BPS”), en el régimen general por: a) suspensión parcial de actividad (previsto únicamente para el personal jornalero por fracciones de mes), o b) suspensión total de actividad, para el empleado jornalero o mensual que no trabaja durante todo el mes. El período máximo de subsidio es de 4 meses o 48 jornales y en ese caso cobra del BPS un 50% de su salario topeado a la fecha a \$ 44.606,60 (que puede aumentarse en un 20% en caso de que el empleado tenga determinadas cargas familiares), y con un mínimo de \$ 5.574,33.



Por otra parte, el MTSS dispuso mediante la Resolución N° 143/2020 de 18 de marzo de 2020 (ampliada por la Resolución de fecha 20 de marzo de 2020) <sup>(4)</sup> un régimen transitorio y excepcional de seguro por desempleo atendiendo la situación de emergencia sanitaria que atraviesa el país, que flexibilizó el sistema de suspensión parcial de actividad. Este nuevo régimen en principio aplicará por un plazo de 30 días que van desde el 18 de marzo al 17 de abril, con posibilidad de que el Poder Ejecutivo lo prorrogue por 30 días más.

Con esta flexibilización se permite que los trabajadores mensuales puedan ser enviados también a subsidio por suspensión parcial de actividad cualquier día del mes, pudiéndolo cobrar en caso de no trabajar una fracción del mes (mínimo reducción de 6 días al mes) o menos horario (mínimo reducción del 50% de su horario).

El monto del subsidio pago por el BPS es de un 25% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los últimos 6 meses, calculado en forma proporcional al período de amparo al subsidio. Adicionalmente el empleado cobrará de la empresa los días u

horarios que efectivamente se trabajen en el mes.

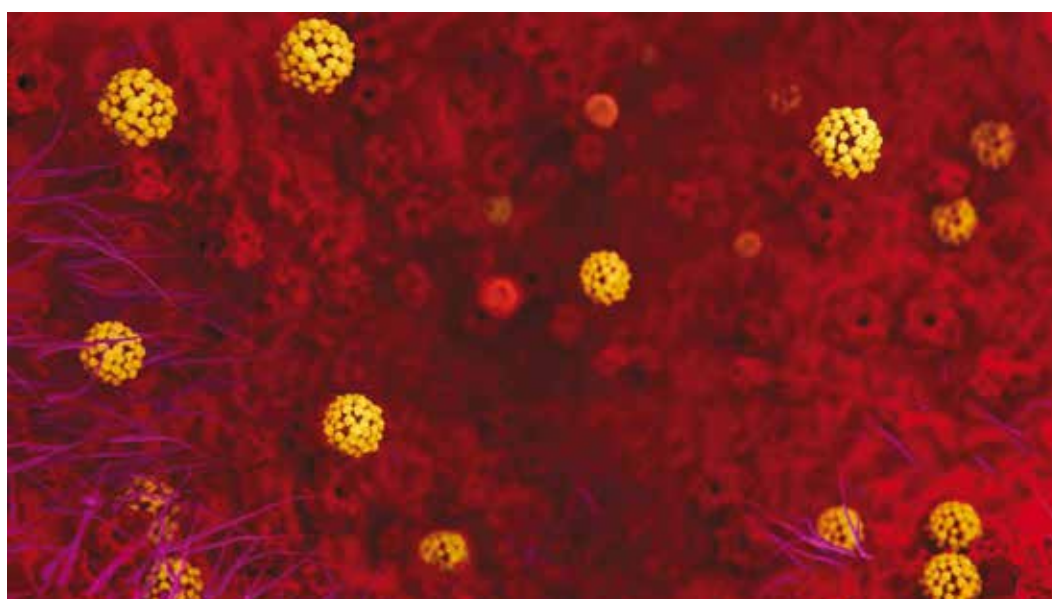
#### **d) Subsidio por enfermedad**

De acuerdo al artículo 5 del Decreto N° 94/2020 de fecha 13 de marzo de 2020 todas aquellas personas obligadas a guardar un régimen de aislamiento (cuarentena) a causa del riesgo de contraer o contagiar el virus COVID-19 (salvo aquellos que viajen a partir de la fecha del decreto), y estén comprendidas en el régimen de subsidio por enfermedad a cargo del BPS, tendrán derecho a percibir la prestación correspondiente por el período que corresponda.

Por su parte, el Decreto N° 93/2020 de igual fecha, en su artículo 8 establece quiénes son los que tienen que permanecer en cuarentena obligatoria, por lo menos durante catorce días, bajo contralor y siguiendo las indicaciones del médico tratante o de la autoridad sanitaria: a) los que hayan contraído COVID-19; b) las que 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” (aquellas determinadas por la Organización Mundial de la Salud); 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”.

Por Decreto del Poder Ejecutivo de 25 de marzo de 2020<sup>(5)</sup> los trabajadores privados de 65 años o más podrán permanecer en aislamiento por el plazo máximo de treinta días percibiendo el subsidio por enfermedad común. Para acceder a este subsidio la comunicación deberá ser realizada por la empresa empleadora. Quedan exceptuados de esta disposición quienes realicen o puedan realizar trabajo desde sus domicilios.

El monto del subsidio por enfermedad abonado por el BPS equivalente



al 70 % de todos los ingresos que constituyan materia gravada para Contribuciones Especiales a la Seguridad Social, con un tope a la fecha de \$ 44.606,60, más la cuota parte de aguinaldo.

### **e) Subsidio especial para trabajadoras embarazadas y lactantes**

Existe además un subsidio especial regulado en la Ley N° 17.215 que se paga por el BPS en caso de que el empleador no pueda acceder al cambio temporario de actividades de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, en caso de que las tareas asignadas puedan afectar su salud o la de su hijo. Estos extremos deberán ser justificados necesariamente con certificación médica expedida por organismo competente.

En aquellos casos en los que la empresa no pueda afrontar este cambio (por temas locativos, por la naturaleza de sus actividades o como en este caso por los riesgos que implica la emergencia sanitaria por el coronavirus); en este caso, debe presentar una declaración jurada ante BPS fundamentando la imposibilidad de cumplimiento del cambio temporario dispuesto por esta ley y si esta negativa es debidamente fundada, BPS otorgará una licencia especial a la trabajadora, durante la cual la misma percibirá la mitad de su salario.

Debido a que el amparo no tiene tope ni plazo máximo para su goce – mientras la empleada esté embarazada o lactando - este subsidio muy poco difundido, puede llegar a ser más beneficioso que el seguro de paro.

### **f) Novación y cambios en el contrato de trabajo**

En principio, el empleador tiene la potestad de variar el contrato de trabajo (forma, tiempo y lugar), siempre y cuando haya una causa de justificación y no se genere un perjuicio grave al empleado.

Mediante acuerdos novatorios, y cumpliendo determinadas condiciones, también se pueden acordar rebajas salariales, las cuales tienen la ventaja de evitar en determinados casos la pérdida de la fuente laboral del empleado.



**Guyer &  
Regules**

(1) Disponible en [https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2020/decretos/03/cons\\_min\\_19.pdf](https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2020/decretos/03/cons_min_19.pdf)

(2) Disponibles en <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/comunicacion/noticias/resolucion-trabajo-remoto-zonas-francas>

(3) Resolución disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/normativa/resolucion-55020-autorizando-adelanto-licencia-covid-19>

(4) Resoluciones disponibles en: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/noticias/Resolucion%20143%20-%2018-3-2020.pdf> y <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/noticias/Resoluci%C3%B3n%20Seguro%20de%20Desempleo%2020032020.pdf>

(5) Disponible en: [https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2020/decretos/03/mtss\\_16.pdf](https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2020/decretos/03/mtss_16.pdf)