
RELACIONES LABORALES

Año 2018

Prestaciones de Actividad

Dra. Teresita Lo Prete

PRESTACIONES DE ACTIVOS

Las prestaciones son los beneficios o más exactamente las cosas, el dinero, el servicio o las ventajas que reciben los beneficiarios que se encuentran frente a ciertas contingencias, en función de un derecho regulado por la seguridad social. Dentro de este tipo de prestaciones ubicamos al desempleo, enfermedad, maternidad, paternidad, subsidio parental para el cuidado del recién nacido, asignaciones familiares, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

DESEMPLEO

Es una contingencia que afecta a los trabajadores por causas independientes a su voluntad y capacidad laboral.

Fundamento de las prestaciones por desempleo

Las prestaciones por desempleo sirven para proporcionar medios de vida durante un período determinado. La persona privada de los ingresos que le proporciona su empleo, tiene derecho a esperar un apoyo que le permita al menos satisfacer sus necesidades vitales mientras sigue disponible para trabajar.

El riesgo de desempleo es esencialmente económico, por lo que no es fácil de predecir.

Tipos de desocupación

- **Estacional:** relacionada con las variaciones en la actividad económica por razones de clima (por ejemplo zafras de lana y esquila);

-
- **Friccional:** se produce en todo momento por no disponer el trabajador desocupado de calificación requerida, o no saber él que tiene la calificación donde existe la vacante de trabajo;
 - **Estructural:** está relacionada con cambios económicos de naturaleza estructural (paralización del comercio exterior por bloqueo);
 - **Tecnológica:** provocada por un cambio tecnológico de consideración, de modo de afectar la demanda de mano de obra;
 - **Cíclica:** es la que surge como consecuencia de las alteraciones en el ritmo de la economía y en función de la prosperidad o depresión de la misma.

Normativa sobre desempleo

En la Constitución, el art. 53 establece que: “ *El trabajo está bajo la protección especial de la ley y que toda persona sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales y corporales de forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer con preferencia a sus ciudadanos la posibilidad de ganar un sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.*”

Por su parte, el art. 67 refiere a los seguros sociales y menciona como contingencia social a la desocupación.

En la actualidad, la gestión está a cargo del B.P.S. (Prestaciones de Actividad - Sector Seguro por Desempleo) y el régimen de prestaciones se regula por el Decreto- Ley N° 15.180 de 20/08/81 con las modificaciones introducidas por la Ley 18.399 de 24.10.08, reglamentada por el Decreto 162/09 de 30.03.09

La financiación se realiza por los aportes generales para la seguridad social que hacen las dos partes en la relación laboral, sin que exista un fondo específico para cubrir esta contingencia.

En el año 1992, se creó la **Dirección Nacional de Empleo**, en el Ámbito del M.T.S.S. El objetivo central de la DINAE es desarrollar acciones de investigación, colocación y capacitación que faciliten la inserción laboral de los trabajadores con problemas de empleo y mejorar la calidad de la formación profesional.

La Estrategia Nacional para Fomento del Empleo se desarrolla dentro de las orientaciones generales de la política económica del país y de acuerdo a los objetivos estratégicos trazados por el Compromiso Nacional.

Los objetivos programáticos son:

- Promover la inserción y reinserción laboral de los trabajadores desempleados, priorizando a las personas con mayores dificultades de integración al mercado del trabajo
- Impulsar la creación de nuevos puestos de trabajo, incentivando también la formalización de la economía informal
- Apoyar la dinamización de los mercados de trabajo locales

Como objetivos transversales, se plantea:

- Promover la coordinación con otros organismos públicos e instituciones privadas nacionales y locales, con competencias relativas al empleo y al mercado de trabajo, a efectos de racionalizar los recursos y articular acciones. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2008).

Existe además un Observatorio del Mercado de Trabajo que procura acercar la información sobre los diversos sectores y sus necesidades a los distintos actores empresariales, sindicales, políticos y sociales, con el fin de facilitar la toma de decisiones en un contexto de cambio permanente.

INEFOP

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional fue creado por ley No. 18.046 de 24/10/88 como una persona pública no estatal.

Posee una integración tripartita y su principal cometido es ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores del Uruguay.

Está dirigido por un Consejo Directivo integrado por 8 titulares y en su actual integración incluye representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y Cultura, OPP, PIT – CNT; Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, Cámara de Industrias del Uruguay y un

representante de las empresas de la economía social, introducido por el art. 219 de la 18.996.

Fomento del empleo juvenil -Ley No. 19.133 de 20.09.13

Decreto reglamentario 115/2015 de 27.04.15

Objeto de la ley: promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales.

Coordinación: El MTSS elaborará y articulará las acciones y programas de promoción del trabajo decente juvenil en coordinación con el MEC, el MIDES a través del Instituto Nacional de la Juventud, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, la ANEP, el BPS y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.

Modalidades contractuales en el Sector Privado

Los contratos deberán ser autorizados por el MTSS y las modalidades previstas, son:

a) Primera experiencia laboral

Destinatarios: jóvenes de entre 15 y 24 años.

Requisito: que no hayan tenido experiencia formal.

Plazo: no menos de 6 meses ni más de 18 meses.

Subsidio: 25% de las retribuciones mensuales del trabajador, sobre la base de \$ 14.806.

b) Practica laboral para egresados

Destinatarios: jóvenes de hasta 29 años.

Requisito: primer empleo vinculado con la titulación que poseen.

Plazo: 12 meses máximo.

Subsidio: 15% de las retribuciones mensuales del trabajador, sobre la base de \$ 14.806.

c) Trabajo protegido joven

Destinatarios: jóvenes menores de 30 años.

Requisito: encontrarse en situación de desempleo y pertenecer a hogares en situación de vulnerabilidad socio- económica.

Plazo: no menos de 6 meses ni más de 18 meses.

Subsidio: En este caso se establece un subsidio parcial del salario, en los términos de las normas del Programa Objetivo empleo del MTSS.¹

e) Práctica formativa en empresas

Alcance: Se realizarán en el marco de propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación laboral de entidades educativas o formativas.

Objetivo: Profundizar y ampliar los conocimientos de modo que el joven pueda aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas.

Condiciones: Deben acordarse por escrito entre la institución educativa y la empresa y ser aprobadas por el MTSS.

A fines del año 2016, se aprobó un decreto para la promoción del empleo juvenil en la temporada turística.²

Dicha norma, con vigencia entre el 01.12/16 – 30/04/17, dio la posibilidad a jóvenes entre 15 y 24 años, de realizar un contrato no inferior a 75 jornales, recibiendo un subsidio del 25 % de un salario de \$14.906 pesos mensuales.

Requisitos que deben cumplir los empleadores:

- Acreditar que se encuentran en situación regular de pagos con las CESS (Contribuciones Especiales de Seguridad Social).
- No haber rescindido ningún contrato laboral, ni haber efectuado envíos al seguro por desempleo, durante los 90 días anteriores a la contratación respecto de trabajadores que realicen iguales o similares tareas a las del joven contratado.
- El porcentaje de jóvenes empleados bajo estas modalidades, no puede exceder del 20% del personal permanente.

¹Según BPS: 60% de 2 SMN para hombres y 80% de 2 SMN para hombre; recuperado de <http://www.bps.gub.uy/bps/file/11729/2/2016---comunicado-37---empleo-juvenil.pdf>

²Decreto 458/16 de 30/12/16

Promoción de los estudios de las personas jóvenes

a) reducción del horario por estudio: los empleadores que reduzcan el horario de trabajadores de entre 15 y 24 años que se encuentren estudiando pueden optar o entre un subsidio del 20% del valor de la hora de trabajo en caso de reducción de una hora, o de un subsidio del 40% del valor de cada hora de trabajo, en caso de reducción de 2 horas.

b) subsidio de licencia por estudios: Los empleadores que otorguen a jóvenes entre 15 y 24 años hasta 8 días de licencia por estudios adicionales a los previstos en la Ley 18.458, perciben un subsidio equivalente al 40% del salario por cada día de licencia adicional.

Emprendimientos Juveniles

Condiciones: Se prevé que debe haber un joven en la dirección del emprendimiento, o que debe intervenir al menos un 51% de jóvenes entre 18 y 29 años, así como que también que el emprendimiento tenga más de 5 años de iniciado.

Financiamiento: Se prevén programas de acceso al crédito, con intereses y plazos de exigibilidad preferenciales.

Asistencia Técnica: los progresas podrán formularse por los organismos de Estado y las personas públicas no estatales.

Primera experiencia laboral en el Estado y Personas Públicas No Estatales

Se prevé:

- realizar al menos un 50% de las contrataciones anuales en becarios y pasantes en régimen de contratos de primera experiencia laboral;
- beneficiar con un 50% del total de contrataciones de primera experiencia laboral a jóvenes mujeres, el 8% a personas afro descendientes, el 3% a personas jóvenes con discapacidad y 2% a personas trans.

Cálculo de los subsidios

Los subsidios establecidos en las modalidades contractuales Contrato de Primera Experiencia Laboral, Contrato de Práctica Laboral para Egresados y Contrato de Trabajo Protegido Joven, son calculados por el BPS y se hacen efectivos a través de un crédito para cancelar obligaciones corrientes ante el BPS, no pudiendo superar el 100% de las mismas.

Los subsidios por reducción de horario por estudio y subsidio a la licencia por estudios son calculados por el MTSS y se hacen efectivos a través del BPS.

Beneficiarios del Seguro de Paro

Comprende a los empleados de la actividad privada que están en situación de desempleo forzoso, es decir que tienen capacidad de trabajar y voluntad de conseguir un empleo y no logran hacerlo.

Entre ellos, se ubican:

Trabajadores de la actividad privada que presten servicios remunerados a terceros y se encuentren amparados por las normas que rigen a las Prestaciones de Industria y Comercio.

- Trabajadores de packing de frutas y verduras
- Personal de INAC, CND y LATU
- Docentes o maestros privados despedidos
- docentes privados suspendidos
- trabajadores rurales
- trabajadores urbanos del servicio doméstico registrados en BPS
- socios cooperativistas
- trabajadores y profesionales del deporte con egreso de la actividad habilitante
- trabajadores de la Escuela y Liceo Elbio Fernández
Educandos del Movimiento Tacurú con 2 años en Planilla de Trabajo como mínimo
- Directores de SA que tengan actividad como dependientes y no participen el paquete accionario

-
- Trabajadores con contrato a término del Poder Ejecutivo y organismos compendios en los arts. 200 y 221 de la Constitución de la República que hayan sido contratados por un plazo mínimo de 24 meses.
 - Trabajadores que sean a su vez titulares de empresa y acrediten que no perciben utilidades o dividendos de dicha empresa.
 - Multiempleo con aportación de Industria y Comercio, Rural o Doméstica (Banco de Previsión Social, 2018)

A continuación, haremos especial referencia a las particularidades de los siguientes colectivos de beneficiarios:

- a) Trabajadores rurales
- b) Trabajadores bancarios
- c) Trabajadores domésticos

a) Trabajadores rurales: Tiene derecho al subsidio por desempleo los dependientes rurales que presten servicios remunerados a terceros.³

Las diferencias que tienen con los trabajadores comprendidos en el régimen general, refieren a los períodos de registración para poder acceder al beneficio.

Es así que tenemos:

- mensuales: un período de 12 meses;
- remunerados por día o por hora: 250 jornales;
- trabajadores con remuneración variable: un mínimo de 12 salarios mínimos nacionales.

En todos los casos, el mínimo de relación laboral exigida y registrada, debe haberse cumplido en los 24 inmediatos anteriores a la fecha de configurarse la causal respectiva.

Otra particularidad, consiste en que los beneficiarios que hayan agotado de modo continuo o discontinuo, el término de duración de la prestación por desempleo, podrán comenzar a recibirla nuevamente cuando hayan transcurrido al menos doce meses desde la última prestación, seis de ellos de aportación efectiva.⁴

³Decreto No. 211/001 y modificaciones del Decreto 79/06 de 13/03/06

⁴Decreto 79/06 de 13.03.06

Se encuentra prevista la exoneración de aportes correspondiente al seguro por enfermedad, teniendo atención integral en los servicios del Ministerio de Salud Pública (ASSE) con la sola presentación de constancia expedida por el B.P.S.

b) Trabajadores bancarios: comprende a todos los empleados afiliados a la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, institución que administra el Fondo de Subsidio por Desempleo.⁵

Los requisitos para tener derecho al subsidio por desempleo, son idénticos que para los trabajadores cubiertos por el régimen general. Con las causales ocurre lo mismo, salvo en los casos de suspensión parcial de la actividad, en que la reducción en el mes de las jornadas de trabajo o de las horas en el día debe ser de un 35% o más del legal o habitual en épocas normales.

El monto de las prestaciones a servir mensualmente no puede superar por todo concepto, el equivalente a 20 S.M.N. vigentes a la fecha de configurarse la causal.

La prestación se servirá por 6 meses en caso de contar con 6 meses a 3 años de afiliación a Caja Bancaria. De tener más de 3 y hasta 6 años de afiliación, se sirve por 12 meses y de contar con más de 6 años de afiliación, se sirve por 18 meses.

En caso de extenderse el subsidio más allá del 6to. mes, el monto a percibir será el equivalente al 40% del promedio de los últimos 6 meses de remuneraciones computables.

c) Trabajadores domésticos: Tanto mensuales como jornaleros tienen derecho a la cobertura por desempleo.⁶

No se considera trabajo doméstico el realizado por:

- los porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casas de apartamentos o escritorios, ni los choferes ni los particulares;
- el personal doméstico rural.⁷

Trabajadores excluidos del Seguro por Desempleo

- Los que perciban jubilación o adelanto pre-jubilatorio

⁵Decreto No. 11/03 de 14.01.03, reglamentario de los arts. 50 a 60 de la Ley 17.613 de 27.12.02

⁶Art. 9º. de la Ley 18.065 de 27.11.06

⁷ Art. 2 del Decreto No. 224/07 de 25.06.07

-
- Los que se encuentren en estado de huelga y por el período del mismo
 - Los que fueran despedidos o suspendidos por razones disciplinarias.

Para la determinación de esta exclusión, se estará a las pruebas que surjan del expediente administrativo, a los antecedentes del trabajador y a la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

- 1) dolo o falta grave en el desempeño de la actividad a causa del trabajo o en ocasión del mismo;
- 2) abandono voluntario de la ocupación sin autorización del empleador o sin mediar causa justificada;
- 3) embriaguez en horas de trabajo;
- 4) bajo rendimiento intencional;
- 5) inasistencias injustificadas;
- 6) daño o deterioro intencional a bienes propiedad de la empleadora o terceros;
- 7) negativa injustificada a cumplir órdenes emanadas de la empresa;
- 8) inobservancia a normas dictadas por la empresa o autoridad competente, tendientes a garantizar la seguridad de personas o bienes;
- 9) llegadas tarde reiteradas e injustificadas;
- 10) otros hechos de análogas características;

- Los que perciban otros ingresos provenientes de actividades remuneradas al servicio de terceros o por cuenta propia, salvo, en el primer caso, que se trate de los ingresos provenientes del trabajo reducido.

En caso de ingresos de otra naturaleza y siempre que los mismos fueren inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia.

En ningún caso se tomarán en cuenta:

- 1) las rentas vitalicias por accidente laboral o incapacidad servidas por el Banco de Seguros del Estado;
- 2) las asignaciones familiares;
- 3) el hogar constituido;
- 4) las pensiones alimenticias con destino a menores o incapaces;
- 5) la vivienda propia que ocupen los beneficiarios;
- 6) los ingresos complementarios voluntariamente servidos por los empleadores durante el período de desocupación, sea en forma voluntaria o provenientes de

laudos o convenios colectivos que establezcan subsidios por desempleos propios;

7) la indemnización por despido;

8) las licencias no gozadas, y el salario vacacional;

9) los feriados pagos;

10) el sueldo anual complementario;

11) la pensión especial reparatoria prevista por la Ley 18.033 de 13.10.06.

Generación del derecho al subsidio por desempleo

1) Tiempo mínimo de vinculación

Para tener derecho al subsidio por desempleo se requiere:

a.- para los mensuales haber computado 180 días continuos o no, de permanencia en la planilla de control de trabajo en una o más empresas;

b.- para los remunerados por día o por hora, haber computado 150 jornales en iguales condiciones;

c.- para los empleados con remuneración variable, haber percibido el equivalente a 6 BPC también en iguales condiciones.

En todos los casos, el mínimo de relación laboral exigido deberá haberse cumplido en los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de configurarse la causal, facultándose al Poder Ejecutivo a extender este plazo hasta 30 para actividades que así lo justifiquen. De fijarse este plazo, los mínimos serán de 9 meses, 225 jornales y 9 BPC.

2) No continuidad

No es necesario que se trate de tareas realizadas en una sola empresa ya que pueden haberse efectuado en una o varias. Son computables a estos efectos el tiempo transcurrido en vacaciones anuales, feriados pagos, los períodos de ausencia cubiertos por el seguro de enfermedad y las licencias por maternidad. Se considera también como efectivamente trabajado, el período en que el trabajador percibió los subsidios de enfermedad y maternidad

Trámite de solicitud

El desocupado deberá solicitar la prestación por desempleo dentro del plazo de 30 días posteriores al acaecimiento de la causal correspondiente.

Vencido el término en día inhábil, se prorroga hasta el primer día hábil siguiente. La falta de presentación en plazo determina la pérdida del beneficio por el o los meses del año transcurridos en forma completa.

En caso de que el trabajador no esté en la planilla de control de trabajo, puede acreditar mediante cualquier medio de prueba, la existencia de la relación laboral, siendo la Administración quien al valorar la prueba decide si corresponde el subsidio.

Beneficios del Seguro de Desempleo

La prestación por desempleo consiste en un subsidio mensual en dinero.

Dicha prestación se paga proporcionalmente a los días de desempleo, a todo trabajador que se encuentre en situación de desocupación forzosa no imputable a su voluntad o capacidad laboral

Causales de Desempleo

1. Despido
2. Suspensión Total
3. Suspensión Parcial
4. Trabajo reducido

1. Causal despido

Se accede al subsidio por desempleo por el solo hecho de verificarse el despido del trabajador.

El monto del subsidio, varía según estemos:

a) Trabajadores despedidos con remuneración mensual fija o variable

Para determinar el subsidio se realiza un promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, correspondiendo el siguiente porcentaje, según los meses:

- A) 66% por el primer mes de subsidio.
- B) 57% por el segundo
- C) 50% por el tercero
- D) 45% por el cuarto
- E) 42% por el quinto

F) 40% por el sexto

b) Trabajadores despedidos remunerados por día o por hora

Para obtener el monto del subsidio se divide el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores a configurarse la causal por 150, correspondiendo:

A) 16 jornales por el primer mes de subsidio

B) 14 jornales por el segundo

C) 12 jornales por el tercero

D) 11 jornales por el cuarto

E) 10 jornales por el quinto

F) 9 jornales, por el sexto

2. Causal Suspensión Total

Se da cuando se produce una suspensión total de la actividad.

Para configurarse la suspensión total los empleados no deben haber percibido durante el mes calendario remuneración computable de especie alguna, con excepción de aguinaldos y feriados.

El monto del subsidio es:

a) en los casos de remuneración mensual fija o variable, el equivalente al 50% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores a configurarse la causal.

b) en los casos de remuneración por día o por hora, es el equivalente a 12 jornales mensuales. El monto, se obtiene dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, por 150.

3. Causal Suspensión Parcial

La suspensión parcial se da cuando se reducen las horas de trabajo en más de un 25% de lo habitual en épocas normales.

El monto es igual a la diferencia entre el subsidio para el caso de suspensión total y lo efectivamente percibido por el trabajador en el mes durante el cual se sirve el subsidio.

Los empleados que se encontraren percibiendo el subsidio por más de 3 meses en situación de trabajo reducido, pueden optar por considerarse despedidos y reclamar la indemnización a que tuvieren derecho.

4. Causal Trabajo reducido

Se da cuando un trabajador tiene más de un trabajo y es enviado al seguro de paro en uno de ellos.

En esta situación, se realiza el promedio mensual de las remuneraciones de los últimos seis meses de los dos empleos y se aplica el 50%.

Al monto que corresponda por suspensión total, se resta lo que el trabajador percibe cada mes por el trabajo que continúa realizando.

Períodos suplementarios

En los casos de subsidio por causal despido y de los trabajadores que cuentan con cincuenta o más años de edad, acceden a períodos suplementarios que se extienden por otros seis meses o setenta y dos jornales.

Reingresos al subsidio

Los trabajadores acogidos al subsidio por causal despido que reingresen a la actividad sin haber agotado de modo continuo o discontinuo el término máximo y fueren despedidos nuevamente, pueden reiniciar la percepción de la prestación por el saldo a partir del nivel superior de la escala correspondiente.

Lo anterior no se aplica cuando el nuevo despido proviniera del mismo empleador, en cuyo caso el trabajador reingresará al goce del saldo del subsidio en el nivel que le hubiera correspondido en la escala de no haberse interrumpido la percepción de aquél.

Remuneraciones computables

Integran el subsidio aquellas que constituyen materia imponible para las contribuciones de seguridad social. Por consiguiente no lo son:

- indemnización por despido
- licencia no gozada
- salario vacacional

Para el caso de los fictos por ejemplo de vivienda, taximetristas y propina, se debe considerar el ficto sobre el cual se aporta y no la retribución que realmente se abona.

Suplemento del subsidio

Si el trabajador es casado o vive en concubinato, o tiene a cargo familiares incapaces hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad, ascendientes o descendientes menores de 21 años, percibe un suplemento del 20% del subsidio que correspondiera.

Duración de la prestación

El período por el cual se sirve la prestación por desempleo está acotado en el tiempo y depende del tipo de remuneración del trabajador.

Es así, que encontramos:

- A) Para el empleado con remuneración mensual fija o variable, es por un plazo máximo de 6 meses en los casos de despido o trabajo reducido, y de 4 meses en los casos de suspensión total;
- B) Para el empleado remunerado por día o por hora, es por un total de 72 jornales en los casos de despido o trabajo reducido, y de 48 jornales en los casos de suspensión total.

El Poder Ejecutivo tiene la facultad de extender los términos previstos en los literales A) y B) a un máximo de 8 meses o de 90 jornales, respectivamente para la eventualidad de que se registre una caída del Producto Bruto Interno desestacionalizado durante dos trimestres consecutivos.

De haberse efectuado la extensión, se prevé el restablecimiento del término máximo de 6 meses o 72 jornales de subsidio, una vez transcurridos tres meses desde la constatación de dos subas trimestrales consecutivas del P.B.I. desestacionalizado.

En los casos de despido de trabajadores que contaren con 50 o más años de edad al momento de producirse aquél, los máximos se pueden extender por otros 6 meses o 72 respectivamente, con los límites mensuales de 72 jornales para los remunerados por día o por hora y de 48 jornales en los casos de suspensión total.

Los beneficiarios que hayan agotado de modo continuo o discontinuo, el término máximo de duración de la prestación de desempleo, podrán comenzar a recibirla de nuevo cuando hayan transcurrido al menos 12 meses, 6 de ellos de aportación efectiva desde que percibieron la última prestación, y reúnan las restantes condiciones requeridas para el reconocimiento de tal derecho.

Tope Máximo y Tope mínimo

El monto del subsidio para los trabajadores despedidos, para los trabajadores en situación de suspensión total de la actividad, así como para los trabajadores que estén percibiendo el subsidio prorrogado, no podrá ser **inferior** a 1 BPC para relaciones de trabajo de 25 jornadas mensuales y 8 horas diarias de labor, debiendo adecuarse proporcionalmente en los casos de menos jornadas.

A su vez el monto **máximo** del subsidio no podrá superar:

Para los **empleados despedidos**, el equivalente a:

- 11 BPC por el primer mes de subsidio
- 9,5 BPC por el segundo
- 8 BPC el tercero
- 7 BPC por el cuarto
- 6,5 BPC por el quinto
- 6 BPC por el sexto

Para los **empleados en situación de suspensión total de la actividad o trabajo reducido**, el equivalente a 8 BPC por cada mes de subsidio.⁸

El valor de la BPC que se tiene en cuenta es el que tiene la unidad a la fecha de la causal correspondiente. A los mínimos y máximos se adicionará el suplemento si correspondiere.

Deducciones

Del subsidio se deben descontar los porcentajes de aporte para la seguridad social que corresponda al trabajador.

⁸ Ley No. 19.003 de 23/11/12. Los montos mínimos y máximos de las prestaciones de seguridad social, así como los ingresos máximos para acceder a las mismas, se ajustarán a partir del 1° de enero de 2012, por la variación de la UR unidad experimentada en el año civil inmediato anterior. A dichos efectos, se convertirán a unidades reajustables los topes vigentes al 31/12/11, considerando el valor de dicha unidad a enero de 2011 y el resultado se multiplicará por el valor de la misma al 01/12, sin perjuicio de lo dispuesto por la ley N° 18.725

Cese de la prestación

Se produce:

- Cuando el empleado se reintegre a una actividad remunerada
- Cuando se rechaza sin causa legítima un empleo conveniente. Se entiende que son causas legítimas para el rechazo de un empleo conveniente, entre otras:

a) que el empleo no esté de acuerdo con las aptitudes físicas, intelectuales o profesionales del desocupado;

b) cuando la ocupación ofrecida, pueda significar una pérdida de aptitud en la profesión u oficio que venía desarrollando;

c) que el trabajo ofertado obligue a radicarse fuera de la localidad en que se domicilia con su familia, siempre que ésta se encuentre a su cargo;

d) cuando la remuneración ofrecida por el empleo ofertado, sea manifiestamente inferior a la que se abona en la actividad en que actuaba al momento de producirse la desocupación;

C) cuando se encuentre percibiendo el beneficio por desempleo y teniendo configurada causal jubilatoria solicite jubilación, o no teniendo causal jubilatoria cuando solicite el subsidio especial de inactividad compensada previsto en la Ley No. 18.395;

D) Cuando en las hipótesis de despido, el trabajador no asista a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el ámbito del MTSS.

Despido ficto

El despido ficto se verifica, cuando no se produce el reintegro de los trabajadores una vez finalizado el plazo durante el cual están acogidos al subsidio por desempleo.

En base a lo dispuesto, se distinguen dos situaciones:

a) la suspensión total, en la cual el trabajador enviado al seguro de paro, deberá aguardar al vencimiento del período máximo de prestación que es de 4 meses y en caso de no ser reintegrado recién ahí podrá considerarse despedido y reclamar indemnización por despido.

b) La suspensión parcial, en la cual el trabajador no debe aguardar a diferencia del caso anterior, al vencimiento del período máximo de prestación para ver si es reintegrado, pudiendo a los 3 meses optar por considerarse despedido y reclamar indemnización por despido.

El trabajador debe reintegrarse al vencimiento del seguro de paro y si no lo hace, la empresa debe comunicarlo con plazo de 5 días hábiles al B.P.S., en cuyo caso se toma como renuncia.

Sin embargo y a efectos de poder eximirse el empleador del despido, debe probar que el trabajador no se reintegró, para lo cual en caso de que esto no se verifique, la empresa debería intimar el reintegro bajo apercibimiento.

Ocurre que al no establecerse ni en la ley ni en el decreto reglamentario el plazo para la reincorporación, la jurisprudencia entiende que es a través de la intimación, la forma en que la empresa se exime de abonar despido, al igual que en las hipótesis de abandono de trabajo.

I.P.D. y seguro de desempleo

Corresponde precisar que cuando un trabajador es despedido y no tiene otro trabajo, tiene derecho a cobrar el subsidio, ya que ambos son compatibles.

Asimismo los trabajadores que consiguen otro trabajo mientras están desempleados y si la empresa no lo reintegra a los 6 meses, tienen derecho a cobrar i.p.d.

Distinto es el ofrecimiento de reintegro al trabajo que pueda formular la empresa en la audiencia de conciliación ante el M.T.S.S, el cual se considera irrelevante para enervar el despido ya que el mismo se reputa consumado.

Respecto al tiempo transcurrido en el seguro a los efectos de los trabajadores mensuales se computa como trabajado, no así para los jornaleros, ya que las leyes son taxativas al decir que días se computan aun sin haberse trabajado.

El salario a tener en cuenta es el vigente al momento de producirse el despido.

Seguro de paro y licencias

El tiempo transcurrido al amparo del seguro no genera licencia y tampoco salario vacacional.

Según Pérez del Castillo en caso de que el trabajador esté suspendido pero no pudo acogerse al seguro de paro, al estar a la orden generaría licencia y salario vacacional.

Seguro de paro y feriados

No corresponde el pago de feriados.

Si el trabajador pasó por ejemplo un 30 de abril al seguro, no tendría derecho al pago por parte de la empresa del 1 de mayo, en cambio si estuvo en el seguro hasta el 30.4, ahí tendría derecho al pago del 1 de mayo.

Seguro de pago y s.a.c.

No se considera al aguinaldo, porque esta prestación no tiene carácter remuneratorio ni es abonada por el empleador.

Subsidio en caso de más de un empleo

La nueva ley habilita a que los trabajadores con más de un empleo accedan al cobro del subsidio, mientras cumplan los requisitos y en general cuando la interrupción de la actividad se produzca en el empleo de sueldo mayor.

Desocupación especial

Se encuentra previsto un subsidio por desempleo total o parcial para los empleados con alta especialización profesional por un plazo no mayor a un año, el cual se puede prorrogar por razones de interés general y por el mismo plazo. El monto del subsidio a pagarse en estos casos, no podrá exceder del 80% del promedio mensual de las remuneraciones computables que corresponderían en la situación normal.

Esto es sin perjuicio al derecho del trabajador de reclamar la indemnización por despido una vez completado el período máximo previsto para las causales de suspensión total o reducción de trabajo a causa de suspensión total en uno de los empleos.

Régimen de subsidio parcial

Se creó como consecuencia de la persistencia de la crisis económica internacional, las dificultades ocurridas en el comercio exterior regional, así como la adversidad de los factores climáticos que están afectando a empresas y sectores de la economía de nuestro país.

Este subsidio por desempleo parcial, por reducción del total de las jornadas de trabajo en el mes, por el término de un año, ampara a los trabajadores remunerados por día, por hora o por mes que reúnan las condiciones previstas reglamentariamente. El MTSS con el informe favorable de la Comisión Técnica Asesora, o transcurridos 15 días desde la solicitud de amparo, puede siempre que existan razones justificadas, incluir a trabajadores de empresas o ramas de actividad afectadas por la crisis económica internacional o por las dificultades en la operativa del comercio exterior regional, o por factores climáticos.

Se entiende que existen dificultades en la operativa del comercio exterior regional, cuando se comprueben demoras superiores a los 60 días en el otorgamiento de licencias no automáticas, o se realicen observaciones a las declaraciones juradas de importación, o existan demoras superiores a 60 días para el otorgamiento de cupos acordados bilateralmente.

En los demás casos, las condiciones para la concesión y/o el mantenimiento del referido subsidio, está supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a)** La reducción de la actividad económica de la Empresa en el trimestre previo a la presentación de la solicitud de amparo en un 15% o más con respecto al promedio del mismo trimestre de los dos años anteriores,
- b)** La reducción de la cantidad de jornadas de labor del trabajador de 4 días de trabajo al mes como mínimo, y 8 días de trabajo al mes como máximo;
- c)** En tanto el proceso productivo de la empresa de que se trate lo justifique, se podrá habilitar a que se mantenga personal suspendido en forma total en hasta un máximo del 20% del total de la nómina, así como hasta un 10% de despidos de dicho total, quedando exceptuados los despidos por notoria mala conducta;
- d)** La realización de un convenio colectivo que incluya, el reparto del trabajo y, eventualmente, la participación de los trabajadores en cursos de capacitación o reinserción en el sistema de educación formal.

Se supedita la inclusión en el régimen a la comprobación de que el nivel de ventas del trimestre previo a la presentación de la solicitud de amparo sea, por lo menos, un 15% menor medido a precios constantes que el promedio simple de las ventas del mismo trimestre de los dos años anteriores.

Los cursos de capacitación previstos, son los que implemente el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), u otras instituciones que cuenten con participación o supervisión del Estado, pudiendo los trabajadores que realicen estos cursos recibir una beca imputable al Fondo de Reversión Laboral.

Las solicitudes de amparo a éste régimen especial, se deben presentar ante la Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS. acompañada de una declaración jurada.

Monto del subsidio

Se calcula de igual forma que en el régimen general, en proporción a la cantidad de jornadas reducidas en el mes.

Dra. Teresita Lo Prete

ENFERMEDAD COMÚN Y SEGURO DE ENFERMEDAD

Toda persona que contrae una enfermedad se expone a un doble perjuicio. Por un lado, al verse impedida de desempeñar su trabajo, se priva de sus ingresos y por otro lado aumentan sus gastos médicos.

Recordemos que la finalidad de la Seguridad Social, es garantizar a los miembros de la sociedad afectados por determinadas contingencias, las prestaciones o beneficios ya sea en dinero o en especie, que les permitan mantener su poder de compra o consumo.

En este sentido, existe un subsidio a cargo del B.P.S. servido por el sector de Prestaciones de Actividad (Sub sector Enfermedad) que es financiado con aportes patronales y obreros, de forma de sustituir el pago del salario originado en la suspensión del contrato de trabajo, siendo parte del servicio de prestaciones de activos.

El aporte patronal asciende al 5% del total de las remuneraciones (con excepción del s.ac.) que perciben los trabajadores.

El patrono debe cotejar el monto que surge de multiplicar el número de dependientes beneficiarios (sin considerar a los hijos que se incluyen a partir del SNIS), por el valor de la cuota mutual contra el 8% (5% de aporte patronal y 3% de aporte patronal). Si el 8% del total de los salarios pagados por la empresa no alcanza a cubrir el monto de la cuota mutual, el empleador debe pagar un complemento por la diferencia.

El aporte personal es el siguiente:

Remuneración hasta 2,5 BPC

Situación Familiar		Aporte básico	Aporte adicional	Total
Sin cónyuge o concubino	Sin hijos	3 %	0 %	3 %
	Con hijos	3 %	0 %	3 %
Con cónyuge o concubino	Sin hijos	3 %	2 %	5 %
	Con hijos	3 %	2 %	5 %

Remuneración mayor a 2,5 BPC

Situación Familiar		Aporte básico	Aporte adicional	Total
Sin cónyuge o concubino	Sin hijos	3 %	1,5 %	4,5 %
	Con hijos	3 %	3 %	6 %
Con cónyuge o concubino*	Sin hijos	3 %	3,5 %	6,5 %
	Con hijos	3 %	5 %	8 %

Fuente: BPS

Principios rectores del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS)⁹

- La promoción de la salud con énfasis en los factores determinantes del entorno y los estilos de vida de la población;
- La intersectorialidad de las políticas de salud respecto del conjunto de las políticas encaminadas a mejorar la calidad de vida de la población;
- La cobertura universal, la accesibilidad y la sustentabilidad de los servicios de salud;
- La equidad, continuidad y oportunidad de las prestaciones;
- La orientación preventiva, integral y de contenido humanista;
- La calidad integral de la atención que, de acuerdo a normas técnicas y protocolos de actuación, respete los principios de la bioética y los derechos humanos de los usuarios;
- El respeto al derecho de los usuarios a la decisión informada sobre su situación de salud;
- La elección informada de prestadores de servicios de salud por parte de los usuarios;
- La participación social de trabajadores y usuarios;
- La solidaridad en el financiamiento general;
- La eficacia y eficiencia en términos económicos y sociales;

⁹ Ley 18.211 de 05.12.07

-
- La sustentabilidad en la asignación de recursos para la atención integral de la salud.

Objetivos del SNIS

- Alcanzar el más alto nivel posible de salud de la población mediante el desarrollo integrado de actividades dirigidas a las personas y al medio ambiente que promuevan hábitos saludables de vida, y la participación en todas aquellas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la población;
- Implementar un modelo de atención integral basado en una estrategia sanitaria común, políticas de salud articuladas, programas integrales y acciones de promoción, protección, diagnóstico precoz, tratamiento oportuno, recuperación y rehabilitación de la salud de sus usuarios, incluyendo los cuidados paliativos;
- Impulsar la descentralización de la ejecución en el marco de la centralización normativa, promoviendo la coordinación entre dependencias nacionales y departamentales;
- Organizar la prestación de los servicios según niveles de complejidad definidos y áreas territoriales;
- Lograr el aprovechamiento racional de los recursos humanos, materiales, financieros y de la capacidad sanitaria instalada y a instalarse;
- Promover el desarrollo profesional continuo de los recursos humanos para la salud, el trabajo en equipos interdisciplinarios y la investigación científica;
- Fomentar la participación activa de trabajadores y usuarios;
- Establecer un financiamiento equitativo para la atención integral de la salud.

Riesgos cubiertos por el Seguro de Enfermedad

- la enfermedad que tiene que ser temporal ya que la definitiva está cubierta por otro seguro (invalidez) y además no tiene que ser profesional ya que ésta última está cubierta por otra clase de seguro y
- los accidentes que no tengan origen en el trabajo

El marco normativo regulador lo constituye el Decreto –Ley No. 14.407 de 22.06.75, Decreto No. 7/76 de 08.01.76 y el Convenio Internacional No. 130.

Cabe destacar, que el Fondo Nacional de Salud (FONASA)¹⁰, es administrado por el BPS y financia el régimen de prestación de asistencia médica de:

- a) beneficiarios del Seguro de Enfermedad del BPS jubilados del BPS que hicieran la opción prevista por el Artículo 187 de la Ley No. 16.713
- b) funcionarios públicos (Administración Central, Tribunal de Cuentas, Corte Electoral, Tribunal de lo Contencioso Administrativo e INAU)
- c) cuidadoras de INAU
- d) contratados a término por el Estado.

Actividades comprendidas

Con el Decreto- ley 14.407 se creó un régimen que significó la reordenación y unificación de una serie de sistemas especiales dispersos. Posteriormente, el Poder Ejecutivo fue incorporando numerosas actividades llegando prácticamente a todas, proceso que se terminó en el año 1984 cuando se incorporaron aquellas actividades que aún no estaban comprendidas tales como rurales y domésticos, quedando fuera las instituciones bancarias y los que estaban cubiertos por los seguros convencionales por enfermedad.

Beneficiarios del sistema

- 1) Los trabajadores incluidos en las actividades regidas por el seguro de enfermedad, cualquiera sea su cargo o categoría, comprendido el personal de dirección, que en forma permanente o accidental, estén en una relación de trabajo remunerado.
- 2) Patrones unipersonales:
 - de industria y comercio o rural con hasta 5 dependientes (según opción mutua)
 - monotributista unipersonal con cónyuge colaborador y hasta 1 dependiente.
 - monotributista unipersonal con hasta 3 dependientes en época de zafra.

¹⁰ Ley 18.131 de 18.05.07

3) Trabajadores acogidos al seguro de desocupación, pre- jubilados y los jubilados. El único beneficio que se les otorga es mantener la afiliación a la entidad de asistencia médica en franquicias, con el precio de la cuota de B.P.S.¹¹

Los desocupados si bien tienen derecho a las prestaciones médicas y quirúrgicas¹², no reciben subsidio por enfermedad ya que el subsidio por desempleo y enfermedad no son acumulables.

4) Trabajadores de la División Arquitectura del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.

5) Los empleados con vínculo funcional 57 de la Presidencia de la República y los empleados con aportación civil y vínculo funcional 94. (Banco de Previsión Social, 2018)

Beneficios

El beneficiario recibe prestaciones en especie y en dinero. Las primeras consisten en la asistencia médica, productos farmacéuticos y aparatos. La prestación en dinero, es el subsidio por enfermedad.

Para acceder a los beneficios debe inscribirse personalmente en la repartición correspondiente de Prestaciones de Activos, presentando certificado de actividad otorgado por la empresa de la cual es dependiente.

1) Asistencia médica, quirúrgica y medicamentos

La asistencia médica se brinda a través de las instituciones asistenciales colectivas (I.A.M.C.) u oficiales habilitadas para la prestación de tales servicios. Los trabajadores están obligados a optar por una I.A.M.C. contratada por el B.P.S, en un plazo de 10 días hábiles a partir de su ingreso o reingreso a la actividad, salvo que se encuentren amparados por otros regímenes que aseguren la cobertura en un nivel no inferior al que tendrían derecho aquel. En caso de no hacerlo, pueden perder el derecho al subsidio.

¹¹ Ley No. 19.003 de 23.11.12. El art. 186 de la Ley 16.713, estableció que los afiliados pasivos jubilados como trabajadores dependientes en actividades amparadas al B.P.S. tienen a partir de 1997 derecho al beneficio de la cuota mutual, siempre que sus ingresos totales incluyendo las prestaciones por pasividad o retiro no superen \$ 1.100 a partir del 01.01.97 y \$1.300 a partir del 1º. de enero de 1998 a valores del mes de mayo de 1995.

¹² Decreto 409/89

Por encima de esta cobertura, el sistema brinda **servicios complementarios**.

Entre ellos:

- a. **Lentes:** Se abona el reintegro por gastos de lentes comunes y bifocales. El B.P.S fija anualmente el monto con el que se contribuye para la adquisición de los mismos. También para lentes de contacto, previa prescripción médica, el afiliado debe presentar precios de tres empresas y se adjudica al precio menor. En caso de empate de precios, la opción la realiza el afiliado.
- b. **Aparatos ortopédicos en general:** Según surja de los exámenes y dictámenes médicos, se proporciona a los beneficiarios prótesis de rodillas, ortopédicas y mamarias. También los beneficiarios tienen derecho a zapatos ortopédicos, plantales, fajas, collaretes, corsets y medias elásticas. Se incluyen también marca-pasos y válvulas para quienes padecen afecciones cardíacas.
- c. **Internaciones en casa de salud para enfermos psiquiátricos.** Los primeros 45 días es a medias entre la I.A.M.C y el B.P.S y vencido ese plazo y por el lapso de dos años es de cargo del B.P.S.
- d. **Estudios especiales:** tomografías centellogramas y cateterismos, abonando el B.P.S el 50% de los estudios.
- e. **Traslados:** cuando se disponga el traslado desde el interior a Montevideo, el B.P.S se hace cargo, como así también del hospedaje de un acompañante.

2. Subsidio por enfermedad

Para tener derecho al cobro del subsidio por enfermedad, es necesario cumplir con las siguientes **condiciones**:

- a) que el solicitante se encuentre vinculado por un contrato de trabajo en una de las actividades del Decreto Ley 14.407 o sus ampliaciones.
- b) que haya aportado al B.P.S. la contribución especial correspondiente a 75 jornales o tres meses dentro de los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de denuncia de la enfermedad
- c) que se denuncie la enfermedad en forma personal o en caso de imposibilidad mediante una tercera persona, concurriendo a las oficinas de Prestaciones de Activos con C.I. y el formulario de denuncia de enfermedad suscrito por el empleador y el trabajador.

d) Acreditar la enfermedad a través de la certificación médica correspondiente. En Montevideo en el servicio médico del B.P.S. y en el interior a través de la I.A.M.C a la que están afiliados, presentándose luego en la sucursal o Agencia de Prestaciones de Actividad.

Monto del subsidio por enfermedad

Es el equivalente al 70% del sueldo o jornal básico o habitual, excluidas las partidas por locomoción, viáticos, habilitación, quebrantos de caja, horas extras y retribuciones especiales.¹³

El salario mensual de subsidio será de 25 jornales para los jornaleros y un mes para los que perciben remuneración mensual. Para el caso de que se trate de trabajadores que perciban remuneraciones por producción, será el promedio actualizado del total de lo percibido en los 180 días anteriores a la fecha de la enfermedad o accidente.

Monto máximo del subsidio

- 8 BPC, a partir del 1 de enero de 2015¹⁴

Se faculta a su vez al Poder Ejecutivo a anticipar la entrada en vigencia de cualquiera de los máximos previstos, en la medida que lo permitan las posibilidades del Erario.

Son remuneraciones computables para el cálculo del subsidio todas las asignaciones que constituyen materia gravada a los efectos de las contribuciones especiales de seguridad social.

El empleador puede voluntariamente complementar el monto mensual del subsidio a favor del beneficiario. En este caso, el complemento se encuentra exento de aportes de seguridad social, siempre que la suma de ambos (subsidio y complemento), no exceda el 100% de la remuneración habitual del trabajador.

Plazo del subsidio

13

¹⁴ tope de \$ 37.995 (01/2018), más la cuota parte de aguinaldo.

Para generar el derecho a la prestación, existe un período de carencia ya que el subsidio se paga a partir del cuarto día de ausencia al trabajo, salvo que el beneficiario haya sido internado, caso en el cual se pagará desde el momento de la internación. A su vez existen convenios colectivos que establecen complementos o el pago de los días de carencia a cargo del empleador.

El subsidio se sirve por un máximo de un año, que puede ser extendido a dos años por causas extraordinarias y mediante resolución fundada. Este plazo se cuenta en forma corrida, o en períodos menores que acumulen dos años en un lapso de 4 años, siempre que se haya percibido el subsidio como consecuencia de una unidad de dolencia.

Si vencido el plazo del subsidio, el trabajador no se reintegra a la actividad, ya sea porque no quiere reintegrarse o porque su enfermedad se lo impide, la empresa puede prescindir de sus servicios sin estar obligada a pagar indemnización por despido.

Obligaciones del subsidista

- a) cumplir con las prescripciones médicas y someterse a los reconocimientos y exámenes médicos que se consideren necesarios. No se puede simular, provocar o mantener intencionalmente la incapacidad por enfermedad o accidente.
- b) si mientras perciben subsidio realizan tareas remuneradas o usan medicamentos inconvenientes, pierden el derecho al subsidio
- c) igual sanción se prevé para los casos que la incapacidad para trabajar sea consecuencia de actos ilícitos penales.
- d) Impedimento de someterse a operaciones de cirugía estética sin previo consentimiento de las autoridades médicas del servicio. Si las enfermedades que se contraen son consecuencia de esas operaciones, se pierde el derecho al subsidio, salvo en los casos en que sean impuestas por accidentes.
- e) Imposibilidad de interrumpir voluntariamente el embarazo, salvo que medie prescripción médica.
- f) No pueden ausentarse del lugar en donde se domicilian sin autorización
- g) Presentarse a la empresa dentro del término de 24 horas hábiles siguientes a la verificación del alta.

h) No pueden reintegrarse al trabajo, mientras están percibiendo el subsidio

Subsidio al imposibilitado

Cuando se comprueba que el enfermo está imposibilitado para el desempeño del empleo con carácter permanente y definitivo, así se declara abonándosele el subsidio por un plazo de hasta 180 días. A partir de ese momento, el trabajador podrá gestionar su jubilación.

Subsidio complementario

En caso de impedimento laboral por accidente de trabajo, puede reclamarse la diferencia entre la suma abonada por el B.S.E y lo que corresponde pagar al B.P.S por seguro de enfermedad.

En el caso de trabajadoras grávidas, que padezcan enfermedad fuera de las 12 semanas básicas de licencia amparadas por Asignaciones Familiares, el subsidio por enfermedad les sirve el subsidio correspondiente.

Nuevo sistema de Certificación Laboral

Todo trabajador, tanto de Montevideo o Interior que se encuentra en una Mutualista que esté dentro del nuevo sistema de certificación externa, puede certificarse por el médico tratante, Éste debe entregarle la certificación y la misma mutualista ingresa los datos por vía remota generando automáticamente una solicitud de subsidio por enfermedad.

Es deber del beneficiario informarle a la empresa que se ha certificado. A su vez, la empresa deber informar el último día trabajado (UDT) y las *remuneraciones*.

Indemnización por despido de los trabajadores con enfermedad común

El Decreto-Ley No. 14.407 consagró la prohibición de despedir y/o suspender a los trabajadores ausentes por razones de enfermedad, siempre que hubieran dado cumplimiento a los requisitos impuestos normativamente.

Obviamente la prohibición al despido conlleva no a su nulidad, sino que se traduce en que se genera una indemnización especial a cargo del empleador que infrinja la norma.

Las hipótesis de despido prohibido que se resuelven en indemnizaciones especiales, serían las siguientes:

a) cuando no se produce la reincorporación al presentarse el trabajador dado de alta.

Esto acontece cuando la empresa a la que pertenece el trabajador y dentro de las 24 horas hábiles siguientes al alta, no lo reintegra. En esta hipótesis, la empresa formaliza su despido mediante la no reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo. Tal proceder, naturalmente válido en función de la potestad de dirección y control de la empresa que ostenta el empleador, no lo exime de indemnizar de una forma más severa al trabajador. Constituyendo la enfermedad una contingencia social, el legislador ha querido que esa especial circunstancia que puede afectar la vida de un trabajador, no sea más gravosa aún que las propias consecuencias de su enfermedad. Si a la convalecencia normal de cualquier enfermedad, le sobreviene una pérdida de trabajo que impide al trabajador subvenir a sus necesidades vitales, la estabilidad se desmorona y el perjuicio que se irroga al trabajador es aún mayor.

De ahí, la previsión relativa a que la violación de mantener el empleo dentro de un plazo prudencial, traiga aparejada una indemnización por despido doble de la normal.

b) cuando se despide al trabajador antes de que transcurran 30 días de la reincorporación. Al igual que en el caso anterior, la violación a la prohibición genera el doble de la indemnización por despido tarifada.

Sin perjuicio de que éstas dos hipótesis son las previstas normativamente, debemos agregar otra, tal vez implícita que genera también indemnización especial y es cuando se produce el despido del trabajador mientras éste está acogido al seguro por enfermedad y percibiendo los beneficios correspondientes, vale decir mientras está enfermo.

Excepciones a la indemnización por despido especial

Existen cuatro casos, en los cuales aun estando el trabajador enfermo el empleador puede eximirse del pago de la indemnización por despido especial y son cuando ocurren cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) mala conducta del trabajador.

Siendo la notoria mala conducta eximente del pago de la indemnización por despido, no corresponde al empleador abonar ni la común ni la especial. Para poder operar la eximente, aquel tendrá la carga probatoria de los hechos configurativos de la causal alegada.

b) en los casos en que el despido no esté directa o indirectamente vinculado con la enfermedad.

En este caso, el empleador se exime del pago de la indemnización por despido especial, subsistiendo la indemnización por despido común, ya que igualmente se asiste a una situación en la que el empleador decide unilateralmente poner fin a la relación laboral y por ende debe indemnizar al trabajador afectado.

Dentro de este tipo de situaciones, se señala el caso en que la ruptura obedece a una reducción de personal, motivada por una reestructura de la empresa. Si bien objetivamente puede no relacionarse el despido con la enfermedad, y esto si estar previsto legalmente, creemos no obstante que la valoración de la prueba debe ser estricta. Por ello, deberá probarse fehacientemente los extremos que ameritaron la desvinculación, no pudiendo traducirse en una simple declaración de hechos. De lo contrario, el amparo dotado de semejante escapismo, desvirtuaría en definitiva la voluntad expresa del legislador.

En ese sentido, nuestra jurisprudencia ha entendido que tratándose de una eximente especial, la interpretación debe ser estricta y solo puede admitirse en aquellos casos en que se demuestra claramente la desvinculación total entre el despido y la enfermedad padecida por el trabajador.

c) cuando el trabajador no cumple los requisitos previstos legal y reglamentariamente, relativos a los mínimos de antigüedad laboral efectiva para generar la indemnización por despido común. La ley liga la cuantía de la indemnización especial al doble de la normal, con lo cual si ésta última no se genera, no hay nada que pagar.

d) En los casos de imposibilidad física o intelectual para el desempeño del empleo. No corresponde se abone indemnización por despido porque lisa y llanamente no hay despido. Si bien se produce la ruptura de la relación laboral, esta termina por un hecho independiente a la voluntad del empleador. Habría en cambio una posible prestación por invalidez y no por enfermedad.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Se encuentran regulados por la Ley 16.074, de 10 de octubre de 1989, la cual establece un régimen de prestaciones, pero no da un concepto ni de accidente ni de enfermedad.

Según Santiago Pérez del Castillo *“accidente de trabajo es toda lesión proveniente de una causa externa súbita y frecuentemente violenta en ocasión o a causa del trabajo”*.

Enfermedad profesional, es la causada por agentes físicos, químicos o biológicos, utilizados o manipulados durante la actividad laboral o que estén presentes en el lugar de trabajo. Para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aun cuando aquéllos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico.

Lo anterior, permite partiendo de un común denominador constituido por el lugar de trabajo, establecer claras diferencias:

- a) en el accidente de trabajo, no tiene porqué existir o estar predeterminada la causa que lo desencadenará, a diferencia de la enfermedad profesional, que seguramente por el tipo de sustancia o ambiente al que se encuentra sometido el trabajador, de antemano pueda saberse los eventuales efectos que sobre la salud ocasionará.
- b) En el accidente la causa que lo provoca es repentina, en cambio en el caso de la enfermedad profesional, es lenta y progresiva.
- c) El accidente aun cuando se produzca en el lugar de trabajo, no tiene por qué estar relacionado con el tipo de tarea que desarrolla el trabajador. Por el contrario la enfermedad profesional, se encuentra sí vinculada con la actividad o ambiente de trabajo donde el trabajador se desempeña.

d) El tipo de enfermedad profesional que puede llegar a padecer el trabajador víctima se puede saber de antemano, por ser propio o inherente al tipo de actividad, cosa que no ocurre con el accidente de trabajo.

Finalmente, corresponde destacar que no se considera accidente de trabajo el que sufra un obrero o empleado en el trayecto al o del lugar de desempeño de sus tareas, salvo que medie alguna de las siguientes circunstancias:

- Que estuviere cumpliendo una tarea específica ordenada por el patrono;
- Que éste hubiere tomado a su cargo el transporte del trabajador;
- Que el acceso al establecimiento ofrezca riesgos especiales.

Obligatoriedad del seguro

Todo patrono es civilmente responsable tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales que ocurran a sus obreros y empleados a causa del trabajo o en ocasión del mismo.

La referencia a “todo empleado”, por explícita no deja margen a dudas, a pesar de lo cual la ley igualmente desarrolla el concepto expresando que por tal se entiende a toda persona, pública, privada o mixta, que utilice el trabajo de otra, sea cual fuera el número.

En los casos que haya mediado dolo por parte del patrono o culpa grave en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención, el Banco podrá aplicar las sanciones correspondientes (pérdida del seguro, recuperaciones de gastos y multas).

En los casos de dolo o culpa grave del empleador en el accidente del trabajo o enfermedad profesional, los funcionarios actuantes del BSE deben dar cuenta al Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social, quien debe denunciar ante el Juzgado competente en materia penal, los hechos que configuren un presunto delito contra la vida o la integridad física de los trabajadores, con remisión de testimonio de los antecedentes administrativos disponibles.¹⁵

Acreditada por el patrono la existencia del seguro obligatorio, la acción deberá dirigirse directamente contra el Banco de Seguros del Estado, quedando eximido el patrono asegurado de toda responsabilidad y siendo inaplicables las disposiciones del derecho común, salvo los casos de dolo o culpa grave.

¹⁵Art. 2 de la Ley 19.196 de 25.04.14.

Beneficiarios

Son los obreros o empleados que ejecutan un trabajo habitual u ocasional, remunerado y en régimen de subordinación.

Además se aplica:

- a los aprendices y personal a prueba, con o sin remuneración
- a quienes trabajen en su propio domicilio por cuenta de terceros
- a los serenos, vareadores, jockeys, peones, capataces y cuidadores ocupados en los hipódromos y studs.

Expresamente se excluyen a quienes practiquen cualquier actividad deportiva o sean actores en espectáculos artísticos, sin perjuicio de los seguros especiales que se contraten.

Los siniestrados y en su caso los causahabientes, mantienen el derecho a la indemnización aun cuando el accidente se haya producido mediante culpa leve o grave de parte ellos, o por caso fortuito o fuerza mayor. Lo pierden en el caso de haberlo provocado dolosamente y también cuando intencionalmente agrave las lesiones, o se niegue a asistirse o prolongue el período de su curación.

Objeto del seguro

- prevenir el riesgo
- eliminar o disminuir los efectos de los accidentes o enfermedades
- otorgar una indemnización que sustituya la pérdida de ingresos del trabajador.

Condiciones generales de la póliza

Para formalizar el contrato de seguros se debe realizar un trámite, que comienza con el ingreso de datos en un formulario de solicitud de seguro, que contiene información concerniente a la actividad que realiza la empresa, nómina de empleados, tareas que realizan, maquinaria utilizada y condiciones de seguridad de las mismas y de la empresa en general.

Dicha información es necesaria a fin de determinar el nivel de riesgo y para poder determinar la prima que debe abonar el asegurado. La institución cuenta con una Tabla de Tarifas, donde se detallan una amplia gama de actividades agrupadas. Cada actividad tiene una clave general a la que le corresponde un porcentaje en

función del riesgo inherente a cada actividad, sin perjuicio de la posibilidad de modificación en función de que la siniestralidad general del ramo varíe.

Procedimiento de denuncia

En caso de accidentes de trabajo ocurridos a obreros o empleados asegurados o al tener conocimiento de enfermedades profesionales, el asegurado está obligado a denunciar los mismos en las oficinas, sucursales o agencias en un plazo no mayor a las 72 horas cuando es en Montevideo y dentro de los 5 días hábiles cuando es en el interior.

El obrero o empleado víctima del accidente o sus representantes, pueden también denunciarlo ante el Banco, sucursales o Agencias, dentro del plazo de 15 días continuos.

La denuncia debe indicar el nombre y domicilio del patrono, lugar en que se halla situado el establecimiento, día y hora en que se produjo el accidente, su naturaleza, salario diario, edad y estado civil de la víctima y el nombre y domicilio de los testigos.

Recibida la denuncia, si el Banco entiende que no debe aceptarla o existen dudas sobre el carácter del accidente, deberá presentar dentro del plazo de veinte días, exposición escrita ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, fundamentando su posición, de la que se da noticia al patrono, al trabajador o a sus derecho-habientes.

Tratándose de accidentes ocurridos fuera del departamento de Montevideo el plazo será de 30 días.

El BSE se pronunciará dentro del término de 90 días y la resolución se comunica al patrono, al accidentado y a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social dentro de los diez días siguientes. De existir oposición de parte de cualquiera de éstos, la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social deberá remitir los antecedentes al Juzgado que corresponda.

Si el Banco no presentase exposición, se entiende que acepta la denuncia y se procede a liquidar la indemnización.

El trabajador, debe someterse obligatoriamente a la asistencia del Banco, salvo que el accidentado se la procure particularmente, con autorización previa en cuyo caso mantiene éste el derecho al control de su evolución.

El Banco también podrá exigir la internación hospitalaria de los accidentados o víctimas de enfermedades profesionales a efectos de evaluar su incapacidad permanente o la agravación o atenuación de la misma, debiendo compensar la pérdida de salarios que pueda derivarse de tal internación.

Durante el período de asistencia, el trabajador no podrá realizar tareas remuneradas sin la previa autorización del BSE. En caso de que dicha autorización fuere otorgada, el trabajador perderá el derecho a la indemnización diaria por todo el tiempo que realice dichas tareas remuneradas.

El incumplimiento de las obligaciones puestas a cargo del trabajador, dan derecho al organismo a disponer la suspensión o el cese del pago de la indemnización diaria o renta, sin perjuicio de la acción legal que correspondiere. La calificación de si se está frente a un accidente de trabajo le corresponde al organismo y no al empleador quien debe poner en conocimiento el accidente. También la denuncia puede ser realizada por el empleado víctima o sus representantes, disponiendo para ello de un plazo de 15 días continuos para hacerlo.

Indemnizaciones

La asistencia del siniestrado, comprende los gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos así como también el suministro de aparatos ortopédicos, renovación normal de los accesorios necesarios para garantizar el éxito del tratamiento o alivio de las consecuencias de las lesiones.

Están asimismo comprendidos los gastos de transporte del lugar del siniestro al de asistencia y en caso necesario, de éste al domicilio y viceversa, y los de sepelio. En este último caso, no excederán del importe de seis sueldos mínimos nacionales

La reparación del accidente está a cargo del BSE en caso de obreros asegurados como de no asegurados.

La entidad aseguradora además de la asistencia médica, abona las indemnizaciones que correspondan a todos los obreros y empleados, con independencia de que sus patronos hayan cumplido o no con la obligación de asegurarlos. Ello sin perjuicio de las sanciones y recuperos que la institución realice.

Las indemnizaciones que abona el Banco a siniestrados dependientes de patronos no asegurados se calcularán tomando como base un salario mínimo nacional.

A aquellos funcionarios públicos dependientes de Organismos que no estén al día en el pago de las primas o no hayan asegurado a sus funcionarios, sólo se les brindará asistencia médica. Se puntualiza que el ente cuenta con un sanatorio propio (Central de Servicios Médicos), a fin de garantizar la asistencia dentro de los mejores niveles de atención médica para todos los trabajadores del país.

El Banco de Seguros del Estado exige en todos los casos del patrono no asegurado, la constitución del capital necesario para el servicio de renta y el reembolso de los gastos correspondientes.

Constituido el capital correspondiente y pagados los demás gastos anexos por el patrono, o convenida con el BSE una fórmula de pago, se efectúan las reliquidaciones que correspondan.

Características de las rentas

- se pagan mensualmente;
- son incedibles, inembargables e irrenunciables;
- las otorgadas por incapacidad permanente pueden servir como garantías para préstamos de entidades bancarias oficiales;

Se determinan de acuerdo a la remuneración real del trabajador. El límite mínimo es un SMN, hoy 1 BPC. ¹⁶Si bien no tiene límite máximo, se deja abierta la posibilidad para que el Poder Ejecutivo, previo informe favorable del organismo pueda fijar un límite, el cual nunca va puede ser inferior a 15 SMN.

Incapacidad temporaria

El siniestrado tiene derecho a una indemnización diaria calculada sobre las 2/3 partes del jornal o sueldo mensual que se le pagaba en el momento del

¹⁶ Por ley No. 17.856 de 20.12.04, se creó la Base de Prestaciones y Contribuciones, la cual sustituyó todas las referencias al SMN contenidas en nuestro ordenamiento jurídico.

accidente. Las indemnizaciones son diarias y se abonan las que correspondan a los días festivos.

Si la víctima trabaja en forma irregular o a destajo, la indemnización diaria es igual a las 2/3 partes del salario diario que resulte de dividir por ciento cincuenta el salario semestral.

Para los trabajadores zafrales, el jornal se calcula realizando un promedio actualizado de lo percibido durante la zafra y fuera de ella. El cálculo del salario anual se efectúa multiplicando el número de quincenas que dure la zafra por el salario medio quincenal correspondiente a ese período y agregando el producto del número de quincenas que falte para llegar a veinticuatro por el salario quincenal medio ganado por los trabajadores válidos de su categoría. La cantidad resultante se actualiza de acuerdo a los índices de salarios de la Dirección General de Estadística y Censos.

En el caso de los trabajadores rurales, se toman en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones mínimas, los jornales establecidos en las normas pertinentes.

La ley considera como sueldo o salario, a todo ingreso que en forma regular y permanente sea en dinero (inclusive propinas) o en especie, susceptible de expresión pecuniaria, perciba el trabajador en relación de dependencia.

La indemnización por incapacidad temporal cesa en el momento de la cura completa o consolidación de la lesión. En este último caso, si hay incapacidad permanente indemnizable se establece de inmediato el monto de la renta.

Momento de percepción del subsidio

El accidentado percibirá la indemnización temporaria, a partir del 4to. día de ausencia provocada por el accidente.

Incapacidad definitiva

La incapacidad permanente no da lugar a indemnización si la reducción de la capacidad profesional no alcanza al 10%. No obstante ello, el trabajador que haya sido víctima de sucesivos accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, tendrá derecho a indemnización aun por aquellos que sólo le hayan causado una incapacidad permanente inferior a ese porcentaje, siempre

que la reducción de su capacidad de trabajo originada por los diversos infortunios laborales sufridos, alcance globalmente a ese mínimo y a partir de ese momento. En caso de accidentes o enfermedades profesionales que originen una incapacidad permanente igual o superior al 10%, y no mayor del 20% a solicitud de la víctima y previa conformidad del BSE, el siniestrado recibirá como indemnización un pago único equivalente a treinta y seis veces la reducción mensual que la incapacidad haya, originado en el sueldo o salario.

El BSE toma en cuenta para dar su conformidad, el tipo de lesión y la posibilidad existente sobre la evolución de la incapacidad que lleve a ésta a superar en el futuro el porcentaje del 20%.

En caso de incapacidades permanentes superiores al 20%, se abona una renta igual a la reducción que la incapacidad haya hecho sufrir al sueldo o salario. En caso de que el incapacitado por la entidad de sus lesiones no pudiese subsistir sin la ayuda permanente de otras personas, la renta se eleva al 115% del sueldo o salario.

A efectos de calcular la renta, se toma como base la remuneración anual que la víctima del accidente hubiere recibido a título de sueldo o salario lo que se hará multiplicando por veinticuatro el promedio del salario medio quincenal ganado en el último semestre anterior al accidente, siempre que haya trabajado por lo menos ciento cincuenta días durante ese semestre.

En caso de no haber llegado a trabajar ciento cincuenta días en el semestre anterior, el salario anual será determinado multiplicando por veinticuatro el cociente que resulte de dividir la suma total que haya ganado en las quincenas trabajadas en los últimos seis meses, por el número de quincenas que haya permanecido en el establecimiento, durante ese período.

Si la víctima ha ingresado al establecimiento en la quincena en que se produjo el accidente de trabajo o fecha de abandono en caso de enfermedad profesional, se toma como base para calcular la indemnización, el salario medio de los trabajadores similares del establecimiento, y si no los hubiera, el de establecimientos afines.

Si se trata de destajista, el cálculo del salario anual se hace multiplicando por trescientos el salario diario medio en el último trimestre anterior al accidente o fecha de abandono en caso de enfermedad profesional.

En caso de ser imposible esta determinación, se toma como base el salario de los operarios válidos similares del establecimiento, y si no los hubiera, el de establecimientos afines.

Los aprendices y trabajadores menores de veintiún años que no gocen de remuneración o cuando ésta sea inferior a la de los demás trabajadores ordinarios, tendrán derecho, en caso de incapacidad permanente, a una indemnización que se calcula tomando como base el producto de la multiplicación por trescientos del salario diario más bajo de los trabajadores empleados en el mismo establecimiento o análogos, y en la misma localidad.

El siniestrado que recibe renta por incapacidad permanente debe suministrar por escrito al Banco de Seguros del Estado, los datos que éste le solicite sobre el trabajo o actividad remunerada a que se dedica, género de la misma, salarios que percibe y nombre de su patrón, pudiendo el Banco suspender el pago de las rentas hasta tanto el trabajador no le proporcione dicha información. Si en ella se consignaren hechos falsos y hubiera mediado dolo de parte del trabajador en la adulteración de los datos suministrados, podrá el Banco decretar la cesación definitiva de la renta, sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

Se señala, que la percepción de este tipo de renta es íntegramente compatible con las jubilaciones o pensiones atendidas por los Organismos de Previsión Social.

Rentas

En caso de que el accidente o enfermedad profesional produzca la muerte del trabajador, sus derecho-habientes tienen derecho a:

a) Una renta vitalicia igual al 50% del salario o remuneración anual para el cónyuge sobreviviente no divorciado o separado de hecho, a condición de que el matrimonio se haya celebrado con anterioridad a la fecha en que ocurrió el siniestro, o que el celebrado posteriormente tenga una duración de más de un año. Igual renta vitalicia corresponderá a la concubina o concubina del siniestrado que demuestre fehacientemente la vida en común por un plazo de más de un año, a la fecha del fallecimiento.

En el caso de que el único con derecho a percibir rentas de manera permanente sea el cónyuge o concubino sobreviviente, el porcentaje se elevará a las dos terceras partes del salario o remuneración anual.

b) Una renta para los menores de dieciocho años y hasta esa edad: y a los mayores de dieciocho años discapacitados que vivían a expensas del trabajador sea cual fuere el lazo jurídico que a éste los uniere, siempre que se justifique este hecho aun sumariamente.

No será necesaria esa justificación cuando los menores o discapacitados fueren hijos legítimos o naturales del trabajador fallecido, así como otros descendientes o colaterales de hasta el cuarto grado que hubiesen vivido en su misma morada. A los efectos de acreditar la calidad de derecho-habiente se presentarán las partidas de estado civil pertinentes y se practicará la información testimonial administrativa correspondiente.

c) La renta, si los menores o incapaces concurren con el cónyuge o concubino sobreviviente, será del 20% del salario anual si no hay más que uno; del 35% si hay dos; del 45% si hay tres y del 55% si hay cuatro o más.

d) Si no hay cónyuge o concubino sobreviviente, la renta de los menores o incapaces se elevará al 50% del salario anual para cada uno de ellos, con el límite del 100% del salario anual.

De no concurrir los beneficiarios mencionados en el literal a), tendrán derecho a renta los ascendientes del siniestrado, siempre que vivieran a sus expensas. La misma será equivalente al 20% del salario anual para cada uno de ellos, con el límite del 100% del salario anual.

La renta anual, que se acuerda a las personas anteriormente mencionadas, no podrá en ningún caso exceder del 100% del salario anual. Si las sumas de las rentas excedieran ese porcentaje, cada una de ellas será reducida proporcionalmente.

Enfermedades Profesionales

Las enfermedades profesionales se encuentran asimiladas a los accidentes, recibiendo por consiguiente igual cobertura, ya que el riesgo está obligatoriamente a cargo del BSE a través de la misma póliza de seguro.

En este tipo de actividades son obligatorios los exámenes preventivos de acuerdo al riesgo laboral, entre los que se incluyen exámenes ocupacionales clínicos y paraclínicos específicos, los periódicos para los ya ingresados al trabajo, así como cualesquiera otros que determine el Poder Ejecutivo por vía de reglamentación de las leyes sobre prevención de enfermedades profesionales. El patrono que no exija al trabajador el cumplimiento de los exámenes previstos normativamente asume la responsabilidad del riesgo.

A su vez, si el trabajador se niega a someterse a los mencionados exámenes es suspendido en el trabajo hasta que desista de esa actitud.

Las indemnizaciones temporales por enfermedades profesionales se liquidarán igual que las correspondientes a accidentes de trabajo, salvo en lo que respecta a la indemnización diaria que se calcula sobre la base de la totalidad del jornal o sueldo mensual que percibía el siniestro en el momento en que se diagnostique su enfermedad y a partir del día siguiente del abandono de sus tareas.

Las rentas por incapacidades permanentes originadas por enfermedades profesionales se liquidarán de la misma en la forma que la establecida para los accidentes de trabajo.

Acción de revisión

El siniestrado o el Banco podrán solicitar la revisión de la renta permanente que se sirve, siempre que haya transcurrido un año de su fijación o revisión anterior.

Despido

El trabajador víctima de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, debe ser readmitido en el mismo cargo que ocupaba, una vez comprobada su recuperación. Si el trabajador queda con una incapacidad permanente parcial, tiene derecho a solicitar su reincorporación al cargo que ocupaba, si está en condiciones de desempeñarlo, o a cualquier otro compatible con su capacidad limitada.

Readmitido el trabajador, no puede ser despedido hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días a contar de su reingreso, salvo que el empleador justifique notoria mala conducta o causa grave superviniente.

El trabajador debe presentarse a la empresa para desempeñar sus tareas dentro de los quince días de haber sido dado de alta. Si la empresa no lo readmite dentro de los quince días siguientes a su presentación tendrá derecho a una indemnización por despido equivalente al triple de lo establecido por las leyes laborales vigentes.

Responsabilidad penal empresarial

Con fecha 25.03.14 se promulgó la ley No. 19.196 que establece un régimen de responsabilidad penal del empleador por incumplimiento con las normas de seguridad y salud en el trabajo, que ocasionen la muerte o una lesión grave o gravísima al trabajador.

Dispone que el empleador, o quien ejerza en su nombre el poder de dirección en la empresa, que ponga en peligro grave y concreto la vida, salud o integridad física del trabajador por no adoptar los medios de resguardo y seguridad laboral, será castigado con tres a veinticuatro meses de prisión.

En los casos que exista dolo o culpa grave del empleador en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención, debe reparar integralmente el daño causado, en todo cuanto no hubiese sido cubierto por el seguro. En este caso además, el BSE excluye el siniestro y recupera los gastos generados por la asistencia médica prestada y las sumas de dinero necesarias para atender la totalidad de las indemnizaciones.

Constatado el dolo o la culpa grave del empleador en el accidente del trabajo o enfermedad profesional, los funcionarios del BSE deben dar cuenta a al Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social, quien a su vez debe denunciar ante el Juzgado penal los hechos.

Esta norma modifica disposiciones del Código de Proceso Penal, estableciéndose que es denunciante toda persona que comunica al Juzgado los hechos que, a su juicio, constituyen delito.

La denuncia deberá ser presentada por escrito, relatándose los hechos y agregándose la prueba.

El damnificado, el denunciante y el tercero civilmente responsable tienen acceso al expediente durante todo el desarrollo del presumario, y pueden proponer pruebas.

Listado de enfermedades indemnizables ¹⁷

1. Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales

1.1. Enfermedades causadas por agentes químicos: berilio, cadmio, fósforo, cromo manganeso , arsénico, mercurio, plomo , flúor, disulfuro de carbono, por los derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos o aromáticos, benceno o sus homólogos, por los derivados nitrados y amínicos del benceno o de sus homólogos, por nitroglicerina u otros ésteres del ácido nítrico, por alcoholes, glicoles o cetonas, por sustancias asfixiantes como monóxido de carbono, sulfuro de hidrógeno, cianuro de hidrógeno o sus derivados, por acrilonitrilo, por óxidos de nitrógeno, por vanadio o sus compuestos, por antimonio o sus compuestos, por hexano, por ácidos minerales, por agentes farmacéuticos, por níquel o sus compuestos, por talio o sus compuestos, por osmio o sus compuestos, por selenio o sus compuestos, por cobre o sus compuestos, por platino o sus compuestos, por estaño o sus compuestos, por zinc o sus compuestos, por fosgeno, por sustancias irritantes de la córnea como benzoquinona, por amoniaco, por isocianatos, por plaguicidas, por óxidos de azufre, por disolventes orgánicos, por látex o productos que contienen látex, por cloro, por otros agentes químicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes químicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

1.2. Enfermedades causadas por agentes físicos

Deterioro de la audición causada por ruido, Enfermedades causadas por vibraciones (trastornos de músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos), enfermedades causadas por aire comprimido o descomprimido, por radiaciones ionizantes, por radiaciones ópticas (ultravioleta, de luz visible, infrarroja), incluido el láser, por exposición a temperaturas extremas

Enfermedades causadas por otros agentes físicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes físicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

1.3. Agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias

Brucelosis, Virus de la hepatitis, de la inmunodeficiencia humana (VIH), Tétanos, Tuberculosis, Síndromes tóxicos o inflamatorios asociados con contaminantes bacterianos o fúngicos, Ántrax, Leptospirosis. Enfermedades causadas por otros agentes biológicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

2. Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado

Enfermedades del sistema respiratorio: Neumoconiosis causadas por polvo mineral fibrogénico (silicosis, antracosilicosis, asbestosis), Silicotuberculosis, Neumoconiosis causadas por polvo mineral no fibrogénico, Siderosis, Enfermedades broncopulmonares causadas por polvo de metales duros, enfermedades broncopulmonares causadas por polvo de algodón (bisinosis), de lino, de cáñamo, de sisal o de caña de azúcar (bagazosis); asma causada por agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos e inherentes al proceso de trabajo, . Alveolitis alérgica extrínseca causada por inhalación de polvos orgánicos o de aerosoles contaminados por microbios que resulte de las actividades laborales. También enfermedades pulmonares obstructivas crónicas causadas por inhalación de polvo de carbón, polvo de canteras de piedra, polvo de madera, polvo de cereales y del trabajo agrícola, polvo de locales para animales, polvo de textiles, y polvo de papel que resulte de las actividades laborales. Enfermedades pulmonares causadas por aluminio; trastornos de las vías respiratorias superiores causados por agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos e inherentes al proceso de trabajo. Otras enfermedades del sistema respiratorio no mencionadas en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

2.2. Enfermedades de la piel

¹⁷ Decreto 210/11 de 13.06.11

Dermatitis alérgica de contacto y urticaria de contacto causadas por otros alérgenos reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales; Dermatitis irritante de contacto causada por otros agentes irritantes reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales;

Vitiligo causado por otros agentes reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales; Otras enfermedades de la piel causadas por agentes físicos, químicos o biológicos en el trabajo no incluidos en otros puntos cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) de la piel contraída(s) por el trabajador

2.3. Enfermedades del sistema osteomuscular

Tenosinovitis de la estiloides radial debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca; Tenosinovitis crónica de la mano y la muñeca debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca; Bursitis del olecranon debida a presión prolongada en la región del codo; Bursitis prerrotuliana debida a estancia prolongada en posición de rodillas; Epicondilitis debida a trabajo intenso y repetitivo, lesiones de menisco consecutivas a períodos prolongados de trabajo en posición de rodillas o en cuclillas, síndrome del túnel carpiano debido a períodos prolongados de trabajo intenso y repetitivo, trabajo que entrañe vibraciones, posturas extremas de la muñeca, o una combinación de estos tres factores. Otros trastornos del sistema osteomuscular no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) del sistema osteomuscular contraído(s) por el trabajador.

3. Cáncer profesional

3.1. Cáncer causado por los agentes siguientes: Amianto o asbesto, bencidina y sus sales, eter bis-clorometílico, Compuestos de cromo VI, alquitranes de hulla, brea de carbón u hollín; beta-naftilamina, cloruro de vinilo, benceno, derivados nitrados y amínicos tóxicos del benceno o de sus homólogos, radiaciones ionizantes, alquitrán, brea, betún, aceite mineral, antraceno, o los compuestos, productos o residuos de estas sustancias, emisiones de hornos de coque, compuestos de níquel, polvo de madera, arsénico y sus compuestos, berilio y sus compuestos, cadmio y sus compuestos, erionita, óxido de etileno, virus de la hepatitis B (VHB) y virus de la hepatitis C (VHC), cáncer causado por otros agentes en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes que resulte de las actividades laborales y el cáncer contraído por el trabajador

4. Otras enfermedades: Nistagmo de los mineros, otras enfermedades específicas causadas por ocupaciones o procesos no mencionados en esta lista cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

PRESTACIONES FAMILIARES

Son todos aquellos servicios o prestaciones económicas que tienden a proteger al grupo social familiar de las diversas cargas que su constitución y permanencia determinan.

Las prestaciones familiares son: la asignación familiar, el subsidio por maternidad, por paternidad y subsidios para el cuidado del recién nacido.

Asignación familiar

La asignación familiar es una prestación en dinero que se sirve a todo empleado de la actividad privada que preste servicios remunerados a terceros y que tenga hijos menores a su cargo.¹⁸

Es por lo tanto, una prestación de carácter económico y complementario al ingreso normal, destinada a cubrir los gastos de alimentación, vestido, educación y asistencia médica.

A partir de enero de 2008, se puso en marcha el Plan de Equidad, que establece un sistema de asignaciones familiares, destinado a menores que integren hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica o estén en atención a tiempo completo tanto en el INAU como en otras instituciones vinculadas al mismo.¹⁹

Caracteres de la asignación familiar

- 1) No es un elemento accesorio del salario. El beneficiario es el menor y el beneficio se obtiene con independencia parcial del cobro del salario y de la variación del monto del mismo

¹⁸ Art. 2 del Decreto- Ley 15.084 de 28.11.80

¹⁹ Ley No. 18.227 de 22.12.07

-
- 2) no se imputa al salario, no integra cálculo de la I.P.D ni constituye materia gravada a los efectos de la Seguridad Social
 - 3) no se puede ceder, retener en garantía o depósito ni embargar
 - 4) es un régimen de afiliación obligatoria

Asignatarios

Son quienes generan el derecho a percibir la asignación familiar.

El principio general es que se sirve a todo empleado de la actividad privada que preste servicios remunerados a terceros y que tenga hijos menores a su cargo.

El concepto de “menor a cargo” no supone la tenencia efectiva del beneficiario, pues más que un vínculo jurídico, es una situación de hecho de carácter económico.

Son también asignatarios:

- los trabajadores desocupados que acrediten estar amparados al subsidio por desempleo;
- los trabajadores domésticos, esto es aquellos que realicen tareas domésticas por cuenta de terceros, que no sean parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad;
- los vendedores de diarios, afiliados y al día con el B.P.S.;
- los pequeños productores rurales, con predios que no superen las 200 hectáreas de productividad básica, que trabajen efectivamente el predio y al día con el B.P.S.;
- los empresarios contratistas, rurales, unipersonales que no tengan dependientes y que se encuentren al día en el pago de sus aportes de seguridad social;
- el hijo sostén del hogar, considerándose beneficiarios a sus hermanos;
- el empleado de uno u otro sexo, cualquiera sea su estado civil, que tenga totalmente a su cargo con carácter permanente uno o más menores que serán beneficiarios, sin exigirse parentesco;

Atributarios

El principio general es que el atributario es el administrador y por lo tanto son los padres legítimos, naturales o los tutores del beneficiario o aquel que justifique la tenencia de los menores.

También pueden serlo las personas jurídicas que efectivamente se encarguen de la crianza y educación del menor beneficiario.

En la mayoría de los casos el asignatario coincide con el atributario, pero hay situaciones en que ello no se verifica y es cuando:

- a) la madre no trabaja y por tanto no puede ser asignataria, pero tiene hijos menores a cargo, por lo cual el B.P.S. puede disponer que perciba el beneficio directamente
- b) quien la percibe es el tutor del beneficiario
- c) la certificación de la tenencia del menor la realiza una persona física o jurídica

Beneficiarios

Son el o los hijos menores a cargo del atributario hasta la edad de 14 años. Esta edad puede extenderse:

- a) hasta los 16 años, cuando el beneficiario no ha podido completar el ciclo de Educación primaria a los 14 años por:
 - impedimentos justificados
 - cuando el beneficiario sea hijo de un empleado fallecido, absolutamente incapaz o que sufra privación de libertad
 - por residir en zonas rurales a más de 5 km del centro educativo más cercano
- b) Hasta los 18 años, cuando el beneficiario curse estudios de nivel superior a los de educación primaria
- c) De por vida o hasta que perciba otra prestación de la seguridad social, cuando el beneficiario padezca de una incapacidad física o psíquica que impida su incorporación a todo tipo de tarea remunerada.

Se debe probar en los casos a) y b) la inscripción y concurrencia asidua a los Institutos docentes, los que estarán obligados a expedir la certificación respectiva.

Beneficios

Se tiene derecho a percibir una prestación en dinero, que se sirve desde la comprobación del embarazo, condicionándose su pago al control periódico del mismo.

No se puede cobrar con una retroactividad mayor a un año, contado desde la fecha de presentación del atributivo solicitando el beneficio y hasta de la edad de 14 años con las excepciones descritas.

Monto

El monto a percibir por mes por beneficiario a valores 2018, es de \$ 756 con tope de ingresos familiares hasta \$ 28.849 y de \$ 378 con tope de ingresos familiares hasta \$ 44.491. (Banco de Previsión Social, 2018)

Tope para familias con hasta dos beneficiarios:

- se incrementa a razón de 4, 651 UR por beneficiario adicional.
- con 3 hijos el tope se incrementa a \$ 52.241
- con 4 hijos a \$ 56.990
- con 5 hijos a \$ 61.739
- Quienes avalen por medio de un certificado del patronato del psicópata, una incapacidad, tendrán derecho a percibir el doble del monto correspondiente, siempre que no perciban además, una pensión por invalidez.

Dra. Teresita Lo Prete

**SUBSIDIO POR MATERNIDAD
SUBSIDIO POR PATERNIDAD
SUBSIDIO PARA CUIDADOS DEL RECIÉN NACIDO**

La Ley No. 19.161 de 01.11.2013 modifica el subsidio por maternidad que se encontraba previsto en el Decreto- Ley 15.084 de 28.11.80, instaurando un subsidio por paternidad para trabajadores de la actividad privada, regulando asimismo un subsidio para cuidados del recién nacido con reducción de la jornada laboral. La nueva ley, ha sido reglamentada por el Decreto No. 17/014 del 23.01.14

Si bien no lo trataremos en este curso, es importante señalar que la Ley No. 19.121 de 20.08.13 regula el Estatuto y la nueva carrera del funcionario público de la Administración Central, previendo licencias por maternidad y paternidad.

Subsidio por maternidad

Se basa en el principio de que la maternidad es una contingencia para la mujer propia de su sexo y que en el aspecto económico – jurídico constituye un riesgo. Los beneficios que puede ofrecer un seguro de maternidad son:

- sanitarios, a través de la asistencia médica y hospitalaria durante el embarazo, parto y post parto
- económicos, a través de partidas que procuren compensar la pérdida de salario
- laborales, a través de licencias y garantías de estabilidad en el empleo.

Beneficiarias

- Trabajadoras dependientes de la actividad privada;

-
- Trabajadoras no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el BPS, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado y que se encuentren al día con sus aportes;
 - Titulares de empresas monotributistas que se encuentren al día con sus aportes;
 - Trabajadoras despedidas, que queden grávidas mientras se encuentren amparadas al subsidio por desempleo

El derecho a la percepción del subsidio no se encuentra afectado por la suspensión o extinción de la relación laboral durante el período de gravidez o de descanso puerperal.

Monto

El monto del subsidio a percibir durante 14 semanas es el siguiente:

- Trabajadora dependiente: promedio mensual o diario de las asignaciones computables percibidas en los últimos 6 meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo;
- Trabajadora no dependiente: el promedio mensual de las asignaciones computables de los últimos 12 meses.
- El subsidio es sustitutivo del salario y cubre un total de 98 días de licencia (pre y post parto).

Mínimo: En ningún caso puede ser inferior a 2 BPC.

Licencia especial por maternidad

Comprende 6 semanas antes de la fecha presunta del parto (42 días) y 8 semanas posteriores al mismo (56 días).

El BPS puede variar los períodos de licencia, manteniendo el mínimo de 14 semanas.

La licencia puede ampliarse en tres casos:

- a) descanso prenatal suplementario, que se otorga cuando tiene origen en una enfermedad producida a consecuencia del embarazo
- b) cuando el parto sobreviene después de la fecha presunta, prolongándose las seis semanas previas al parto y sin que ello implique retacear las ocho

semanas correspondientes al descanso prenatal, que naturalmente se computan a partir de la fecha en que el parto se verifica

- c) cuando se produce una enfermedad como consecuencia del parto, en cuyo caso se prolonga el descanso post-natal.

Durante estos períodos extraordinarios la trabajadora percibirá el subsidio por enfermedad.

Los descansos suplementarios no pueden exceder en conjunto 6 meses.

Inactividad compensada por paternidad

Consiste en el derecho a ausentarse del trabajo por razones de paternidad, percibiendo el subsidio previsto normativamente.

Beneficiarios

- Trabajadores dependientes de la actividad privada;
- Trabajadores no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el BPS, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado, debiendo encontrarse al día con sus aportes;
- Titulares de empresas monotributistas que estén al día con sus aportes.

No tienen derecho a este beneficio quienes se encuentren inscriptos como deudores alimentarios morosos en el Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones.

Duración del período de inactividad compensada

- Dependiente: 13 días a partir del día del parto, siendo los primeros 3 a cargo de la empresa y los siguientes 10 a cargo del BPS;
- No dependiente (patrón): 10 días de licencia a partir del día del parto.

El período de descanso se inicia el día del parto.

Para quienes tienen derecho a la licencia por paternidad²⁰, que comprende el día del nacimiento y los dos días siguientes, la inactividad compensada por paternidad, comienza inmediatamente después de concluida la primera.

²⁰Art. 5 de la ley No. 18.345 de 11 de setiembre de 2008

Monto del subsidio

- Es una prestación sustituta del salario del orden del 100%, correspondiente a cada día de ausencia por razones de paternidad.
- Trabajador dependiente: promedio diario de las asignaciones computables percibidas en los últimos 6 meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo;
- Trabajador no dependiente: promedio diario de las asignaciones computables de los últimos 12 meses.

Mínimo: En ningún caso puede ser inferior a 2 BPC.

Deber de preaviso

En el caso de trabajadores dependientes, el beneficiario debe comunicar en forma fehaciente a su empleador la fecha probable de parto, con una antelación mínima de 2 semanas.

Requisitos para el goce del subsidio

Para recibir el subsidio por paternidad, el interesado deberá presentar ante el BPS el certificado médico correspondiente o testimonio de la partida de nacimiento de su hijo.

Subsidio parental para cuidados

Los trabajadores incluidos la ley son beneficiarios de un subsidio para el cuidado del recién nacido, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre una vez finalizado el período de subsidio por maternidad, hasta que el hijo cumpla 6 meses de edad.

Uno u otro beneficiario podrán acceder al subsidio siempre que la trabajadora permaneciere en actividad o amparada al seguro por enfermedad

El goce del subsidio parental es incompatible con la percepción de cualquier subsidio por inactividad compensada por parte del mismo beneficiario.

Horario laboral durante el período de subsidio para cuidados

La actividad laboral de los beneficiarios del subsidio para cuidados no puede exceder la mitad del horario habitual ni podrá superar las 4 horas diarias.

Monto del subsidio parental para cuidados

El monto del subsidio para uno u otro progenitor es la mitad del monto del subsidio por maternidad y paternidad respectivamente.

Pérdida del derecho a la percepción de los subsidios

- Los beneficiarias de los subsidios por maternidad o por paternidad no podrán desarrollar actividad remunerada alguna durante los períodos de ausencia por tales motivos;
- Igual prohibición regirá en cuanto a las horas de ausencia para cuidados de la que hagan uso los beneficiarios del subsidio por esta causal, quienes, además, únicamente podrán desarrollar actividad remunerada dentro de los límites previstos en la ley

Aportes a la seguridad social

El BPS retiene el aporte personal correspondiente a los subsidios, los que no generarán aportes patronales.

Trabajadores suplentes

Las empresas no estarán obligadas a abonar indemnización por despido a quienes, habiendo ingresado en sustitución de un trabajador en goce de los subsidios previstos, cesaren con motivo del reintegro total o parcial de este. Esta circunstancia deberá estar documentada fehacientemente en forma previa.

Despido de la trabajadora grávida

Como vimos, la gravidez es otra contingencia que provoca la interrupción o suspensión del contrato de trabajo.

El empleador no puede provocar el despido hasta tanto la trabajadora pueda reintegrarse a su puesto de trabajo.

El art. 17 de la Ley No. 11.577 de 14.10.50, establece que la trabajadora en estado de gravidez o de licencia a consecuencia del parto, no podrá ser despedida. Si lo fuere, el patrón deberá satisfacer un importe equivalente a 6 meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

Si bien se consagra la obligación de no despedir, se admite la conversión del despido en una indemnización especial.

A diferencia de otras indemnizaciones especiales que guardan relación con la antigüedad, en este caso el criterio de la antigüedad se deja de lado, imponiéndose un monto fijo independiente de aquella.

Esta indemnización es igual para todas aquellas trabajadoras que se encuentren dentro de la previsión legal y se acumula a la que corresponda según el régimen común de despido.

De esta forma los seis meses de sueldo, se suman a la indemnización por despido ordinaria.

Por su parte el C.I.T No 103, dispone que es ilegal que el empleador le comunique el despido a una trabajadora durante su ausencia en goce de licencia por maternidad o que éste se haga efectivo durante la mencionada ausencia.

Corresponde agregar, que antes y desde la aprobación del Código del Niño rige la imposibilidad de ser dejado cesante por motivo de maternidad, siempre que se compruebe tal extremo por certificado médico.

La conservación del empleo ratificado por el art. 16 de la Ley N. 11.577, se condiciona al retorno en condiciones normales.

Le ley mencionada, es una norma punitiva, que persigue como finalidad proteger una contingencia de la mujer propia de su sexo.

De forma de salvaguardar la maternidad y la situación de la madre y su hijo, se responsabiliza objetivamente al empleador que despide a una trabajadora en esa situación.

Tanto en doctrina como en jurisprudencia, se supedita la generación de la indemnización por despido especial, *al conocimiento del estado de gravidez por parte del empleador.*

Se considera que en la medida que el empleador desconoce el embarazo, falta el elemento subjetivo necesario, es decir conciencia y voluntad de despedir a la mujer embarazada.

Es así, que muchos fallos han desestimado pretensiones deducidas en este sentido, expresando que para que se pueda generar indemnización por despido especial, es necesario el conocimiento de la contraparte de la relación laboral.

Otro de los factores tenidos en cuenta por la jurisprudencia, es el de la *antigüedad o notoriedad de la gravidez*.

En este sentido se hace hincapié en la manifestación externa del embarazo, considerándose que si bien la prueba del conocimiento del embarazo por parte del empleador es difícil, sería de cargo de la trabajadora el denunciar los hechos, a los efectos de que quedara constancia.

La importancia de la información directa por parte de la trabajadora a la empresa, a la que aluden muchos fallos, reposa en el supuesto que si la empresa ignora el hecho del embarazo, desaparece la circunstancia subjetiva necesaria determinante de la indemnización por despido especial.

Se entiende que la ley consagra una responsabilidad objetiva del patrono, ya que lo que se prohíbe o sanciona especialmente no es el despido a causa del embarazo, sino el despido en ocasión del embarazo. Es por ello que se considera que no podría imputársele responsabilidad alguna en caso de desconocimiento por parte del empleador, ya que ese estado es visto como el resorte fundamental para que pueda jugar la responsabilidad patronal.

Sin perjuicio de conocerse la amplia recepción en jurisprudencia de lo expuesto, resulta obvio que se agravia la finalidad y espíritu de la norma. Ello por cuanto la ley no supedita el otorgamiento del beneficio a ningún requisito y hacerlo prevalecer como tal, sin respaldo normativo, significa limitar un derecho.

Procedencia de la indemnización por despido especial con independencia de la indemnización por despido normal

Dada la excepcionalidad y el carácter tuitivo del art. 17 de la Ley No. 11.577, su aplicación procede independientemente de cuales sean las características del despido o las razones que la provoca. Es por ello que la indemnización por despido especial, correspondería aún en los casos en que no se hubiera generado otra indemnización, como sería el caso de las trabajadoras jornaleras

o destajistas que no hubiesen computado el mínimo de jornadas requeridas por la Ley No. 10.750, como así también en los contratos de trabajo a prueba.

Paralelamente se recoge que el único caso en que la pérdida del derecho a la indemnización por despido común arrastra la pérdida de la especial, es el de notoria mala conducta.

Período de amparo

Si bien el art. 17 de la Ley no establece plazo alguno de estabilidad, se había considerado e base al principio protector de la norma que un período de tiempo prudencial y razonable era de 180 días, los que se contaban a partir de la efectiva reincorporación de la trabajadora a sus tareas habituales. Va de suyo que la estabilidad de las trabajadoras afectadas por esta contingencia, abarca naturalmente los nueve meses de embarazo y el plazo de 180 días está referido a la reincorporación de la trabajadora.

A partir de la vigencia de la Ley 18.065 que consagra para la trabajadora doméstica un período de estabilidad de 180 días desde su reintegro efectivo, entendemos que en virtud de lo dispuesto por el art 16 del Código Civil y 332 de la Constitución, tal protección abarca a todas las trabajadoras sin distinción de profesión alguna.

Normas vinculadas a género

Además de las normas que se vinculan a género, distintas leyes, decretos, como políticas, programas, organismos e instituciones bregan y apuestan por la igualdad de género.

A nivel internacional, encontramos en las distintas convenciones, consensos, declaraciones y recomendaciones, previsiones vinculadas con:

- Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia;^{21 22}
 - Compromiso de los gobiernos para adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral, a aplicarse por igual a las mujeres y a los hombres;²³
 - Eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer y obligación de los Estados de reformar leyes y discutir sobre la discriminación en el mundo;²⁴
 - Conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral y ampliar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en las esferas de poder;²⁵
 - Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer.
- La razón que determinó la inclusión dentro de los ODM, es que a las mujeres se les suele relegar a las formas de empleo más vulnerables. Gran cantidad de mujeres trabajan en empleos informales, con la consiguiente falta de

²¹ONU. Mujeres. Trabajo y Familia: Hacia Nuevas Formas de Conciliación con Corresponsabilidad- OIT – PNUD, recuperado el 1 de mayo de 2014 de <http://www.un.org/womenwatch/daw/>

²²Declaración y Plataforma de Acción de Beijing- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing .(1995), recuperado el 1 de mayo de 2014 de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

²³ Naciones Unidas- CEPAL. Consenso de Quito. (2007), recuperado el 1 de mayo de 2014 de <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf>

²⁴CEDAW, recuperado el 1 de mayo de 2014 de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

²⁵Consenso de Brasilia CEPAL - Consenso de Brasilia Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2010), recuperado el 5 de Mayo de 2014 de www.eclac.cl/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/.../5/...

prestaciones y seguridad laboral, siendo abrumadora la diferencia con los hombres, quienes ocupan los niveles más altos en los distintos puestos;²⁶

- Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo igual sin discriminación en cuanto al sexo;²⁷
- Considerar discriminación, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;²⁸
- Aplicar normas que contemplen a los trabajadores con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando las mismas limitan sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella;²⁹
- Proteger la maternidad, estableciéndose el deber de adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar trabajos perjudiciales para su salud o la de su hijo, o que conlleven un riesgo;³⁰
- Derecho de las mujeres a una licencia de maternidad de al menos catorce semanas y obligación de proporcionar prestaciones pecuniarias, de forma de garantizar a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado;³¹

²⁶ Naciones Unidas. ODM 3, recuperado el 1º de mayo de 2014 de <http://www.un.org/es/millenniumgoals/gender.shtml>

²⁷ OIT. Convenio de la OIT N° 100 sobre igualdad de remuneración. (1951). Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y Derechos Laborales de las Mujeres. OIT, recuperado el 4 de mayo de 2014 de http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_184031/lang--es/index.htm y

Recomendación 90 sobre Igualdad de Remuneración, recuperada de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/>

²⁸ OIT. Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación. (1958). Recuperado el 4 de mayo de 2014 de <http://www.ilo.org/ipec/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang--es/index.htm>

²⁹ OIT. Convenio N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares. (1981). Recuperado el 4 de mayo de 2014 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114194.pdf

³⁰ OIT. Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad. (2000). Recuperado el 4 de mayo de 2014 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114197.pdf

³¹ *Ibidem.*

-
- Prohibición del empleador de despedir a una mujer embarazada o mientras goza de licencia por maternidad y aún después del reintegro, excepto por motivos no vinculados con el embarazo, el nacimiento del hijo y lactancia;³²
 - El derecho de las trabajadora madre a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia.³³

A **nivel interno**, encontramos:

- Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes;³⁴
- El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado;³⁵

- **Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral**

Se prohíbe todo tipo de discriminación y específicamente las relacionadas con el acceso al mercado laboral, su permanencia, las suspensiones o despidos, así como también las conductas de acoso u hostigamiento sexual.

36

- **Derecho de las trabajadoras públicas y privadas a cambios temporales de actividades**

Las trabajadoras que se encuentren en estado de gravidez o período de lactancia, tienen derecho a obtener un cambio temporario de las actividades que desempeñan, cuando por su naturaleza o condiciones puedan afectar la salud de la progenitora o del hijo. Dichos traslados en ningún caso pueden implicar disminución o aumento de la remuneración habitual de la trabajadora. La negativa debidamente fundada por parte del empleador, en poder acceder al cambio de tareas, permite a la trabajadora gozar de licencia especial, durante la cual percibe del B.P.S. la mitad del salario.³⁷

- **Derecho a 1 día de licencia al año para realizarse estudios**

³² *Ibíd*em

³³ *Ibíd*em.

³⁴ Art. 8 de la Constitución de la República

³⁵ Art. 54 de la Constitución de la República

³⁶ Ley No. 16.045 de 23.05.89, reglamentada por el Decreto No. 37/97 de 05.02.97

³⁷ Ley No. 17.215 de 24.09.99

Se declara de interés público la prevención de cánceres génito-mamarios, concediéndose a las trabajadoras de la actividad privada y funcionarias públicas, 1 día al año de licencia especial con goce de sueldo, a los efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria.³⁸

- **Derecho a estar acompañada durante el parto**

Toda mujer durante el tiempo que dura el trabajo de parto, incluyendo el momento mismo del nacimiento, tiene derecho a estar acompañada de una persona de su confianza o en su defecto, a su libre elección, de una especialmente entrenada para darle apoyo emocional. A tales efectos, los profesionales de las instituciones de asistencia del área de la salud, sean públicas o privadas, deben informar y estimular la práctica contenida en la ley.³⁹

- **Aprobación de Salas de lactancia materna**

Se entiende por tal, el área exclusiva y acondicionada, destinada a las mujeres con el fin de amamantar a sus hijos, realizar la extracción de leche, almacenamiento y conservación adecuada de la misma.

Se debe implementar en los edificios o locales de los organismos, órganos e instituciones del sector público y privado en las que trabajen o estudien veinte o más mujeres o trabajen cincuenta o más empleados.

- **Se declara de interés general las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la ROU**

El Estado deberá adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el diseño, la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas de manera de integrar la perspectiva de género. Se encomendó al Instituto Nacional de las Mujeres el diseño del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.⁴⁰

- **Primer Plan Nacional de igualdad de oportunidades y derechos**

El objetivo es el de democratizar las relaciones de género en el espacio público y privado, promoviendo responsabilidades familiares compartidas entre

³⁸Ley No. 17.242 de 20.06.00

³⁹Ley No. 17.386 de 23.08.01

⁴⁰Ley No. 18.104 de 15.03.07

hombres y mujeres. Asimismo, propone incorporar la perspectiva de género a las políticas y prácticas institucionales;⁴¹

- **Promoción del trabajo decente de las personas jóvenes**

Se promueve el derecho al empleo e ingresos justos, la no discriminación por razones de edad, género, sexo, orientación sexual, etnia, nivel socioeconómico o de cualquier otro tipo, la protección social y el diálogo social

- **Acceso a la función pública y a la carrera administrativa sin ningún tipo de discriminación basada en género⁴²**

- **Trabajo decente para los trabajadores domésticos y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación⁴³**

- **Creación del Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo**

Cometidos: defender, promover y proteger en toda su extensión los derechos humanos reconocidos por la Constitución de la República y el Derecho Internacional; ⁴⁴

- **Prohibición de exigencia de realización o presentación de test de embarazo o certificación médica de ausencia de estado de gravidez, como requisito para el proceso de selección, ingreso, promoción y permanencia en cualquier cargo o empleo, tanto en la actividad pública como privada ⁴⁵**

⁴¹ Decreto 184/07 de 15.05.07

⁴² Ley No. 19.121 de 20.08.13

⁴³ Ley No. 18.899 de 30.4.12

⁴⁴ Art. 1º de Ley No. 18.446 de 24.12.08 en la redacción dada por el Artículo 1º de la Ley No. 18.806 de 14.09.11

⁴⁵ Ley No. 18.868 de 23.12.11

Bibliografía

Barbagelata, H. H. (1981). *Derecho del Trabajo Tomo II*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Larrañaga Zeni. (1999). *Manual de Beneficios Laborales y de la Seguridad Social*. Montevideo: Amalio Fernández.

Banco de Previsión Social. (2018). *Asignaciones Familiares*. Obtenido de Banco de Previsión Social: <http://www.bps.gub.uy/5470/asignacion-familiar.html>

Banco de Previsión Social. (2018). *Seguro por enfermedad*. Obtenido de Banco de Previsión Social: <http://www.bps.gub.uy/4774/subsidio-por-enfermedad.html>

Banco de Previsión Social. (2018). *Subsidio por Desempleo*. Obtenido de <http://www.bps.gub.uy/4802/subsidio-por-desempleo.html>

Pérez del Castillo, S. (1999). *Manual Práctico de Normas Laborales*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.