



LAPIQUE & SANTEUGINI

LEGAL · NOTARIAL · REAL ESTATE

**Régimen especial de Subsidio
por desempleo parcial.
Dra. Bárbara Machado.**



En atención a la declaratoria de emergencia sanitaria nacional, decretada por el Gobierno Nacional debido a la Pandemia del Coronavirus (COVID - 19), y a las consecuencias que ello ha tenido en el mercado de trabajo, los empleadores se han visto en la necesidad de analizar qué medidas adoptar respecto a sus trabajadores cuando la disminución de la actividad que desarrollan es inminente.

En algunos casos se ha adoptado el “Home Office” o el trabajo remoto, que permite continuar con las actividades laborales sin concurrir a los lugares de trabajo.

En aquellos casos donde esto no es viable, el empleador debe recurrir a otros mecanismos legales y alternativas, como es el envío del personal al Seguro de Desempleo, total o parcial.

En este sentido, recientemente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en ejercicio de atribuciones delegadas del Poder Ejecutivo, ha dictado una Resolución por la cual ha flexibilizado el régimen de subsidio por desempleo parcial.

A continuación, analizaremos comparativamente el régimen general del seguro de desempleo parcial, y el específico previsto en este caso del COVID 19.

RÉGIMEN GENERAL DEL SEGURO DE DESEMPLEO.

En el régimen general el envío de los trabajadores al seguro de desempleo puede ser:

- Seguro total: por suspensión total del trabajo que aplica tanto a trabajadores **mensuales** como **jornaleros**.
- Seguro parcial (o reducción horaria): implica la reducción de la cantidad de jornales en el mes, o del total de horas trabajadas en la jornada diaria. La particularidad es que solo rige para los trabajadores **jornaleros**, y se impone la reducción como mínimo del 25 % de lo habitual.

En ambos casos hay **requisitos de estabilidad** que necesariamente se deben cumplir para acceder al subsidio, en los últimos 12 meses anteriores a la configuración de la causal:

* Mensuales: haber computado 180 días, continuos o no, de permanencia en planilla de trabajo, entendiéndose que puede ser en una o en más empresas.

* Jornaleros: haber computado 150 jornales, en iguales condiciones.

* Remuneración Variable: haber percibido el equivalente a 6 BPC (Bases de Prestaciones y Contribuciones) mensuales, en iguales condiciones.

En lo que tiene que ver con el **plazo de la prestación**, en todas las situaciones hay plazos máximos por los cuales se puede otorgar la prestación:

- Mensuales: 4 meses.
- Jornaleros: 48 jornales.
- Reducción Horaria: 72 jornales.

El **Monto de la prestación**, también será distinto en uno u otro caso. En los casos de suspensión total del trabajo los montos serán:

- Mensuales: será el equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del promedio mensual de las remuneraciones nominales percibidas en los últimos 6 (seis) meses inmediatos anteriores a configurarse la causal.
- Jornaleros: será el equivalente a 12 (doce) jornales mensuales, el monto de cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones mensuales percibidas en los 6 (seis) meses anteriores a configurarse la causal por 150 (ciento cincuenta).

En los casos de seguro parcial, o reducción de la jornada o reducción horaria:

- El monto del subsidio a percibir será la diferencia entre el monto del subsidio calculado como si fuera suspensión total (12 jornales) y lo efectivamente percibido en el período durante el cual se sirve el subsidio.

En todos los casos la Ley estipula montos mínimos y máximos para cada prestación. De esta manera lo Mínimo que se puede percibir de subsidio es \$ 5.574 para 25 jornadas mensuales y ocho horas de trabajo; y un Máximo de \$ 44.606. En caso del beneficiario estar casado, en concubinato o tener hijos menores de edad, le corresponderá el suplemento del 20% del subsidio.

Por último, corresponde mencionar que la empresa siempre puede decidir abonarle al empleado la diferencia entre lo que percibe por el subsidio y su remuneración habitual sin que esto implique la pérdida del beneficio.

RÉGIMEN ESPECIAL DE SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARCIAL.

Como se expresara al inicio del presente informe, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al amparo de lo previsto en el Decreto Ley N° 15.180, en la redacción dada por la Ley N° 18.399, dictó Resolución por la cual se crea un régimen especial de subsidio por desempleo parcial, con las siguientes características:

Ámbito Subjetivo:

La resolución comprende a los trabajadores con **remuneración mensual** fija o variable, de los siguientes sectores de actividad:

- Comercio en general
- Comercio minorista de alimentación

- Hoteles, Restoranes y bares
- Servicios culturales y de esparcimiento: como ser teatros, cines, u otros análogos, etc.
- Agencias de viajes

Por tanto, quedan **excluidos** muchos otros sectores como el Trabajo Doméstico, el trabajo de la Industria, Servicios Financieros, etc.

Ámbito Temporal.

Este régimen especial que se crea regirá por el plazo de 30 días a partir del dictado de la Resolución (18/03/2020) y puede ser prorrogable por el Poder Ejecutivo, por igual periodo.

Régimen que se regula.

Claramente lo que se consagra en la Resolución es la suspensión parcial. Con lo cual NO se comprende el seguro de paro total - por suspensión total del trabajo-, ni el seguro de desempleo por la causal de despido. El escenario es otro, y únicamente refiere a la suspensión parcial, o reducción horaria.

Requisitos a cumplir en la reducción.

Para que la reducción horaria se verifique y el trabajador pueda percibir el subsidio de BPS, se debe:

- En los casos de reducción del número de jornadas de trabajo mensuales: se debe reducir en un mínimo de 6 (seis) jornales por mes. El mínimo es 6 por lo que se pueden reducir más jornales.
- Aquellos trabajadores en situación de reducción total de las horas de su horario habitual: deben reducir como mínimo en un porcentaje de un 50% o más del legal o habitual en épocas normales (ej.: en aquellos casos donde el empleador no tiene 4 horas de trabajo para ofrecerle al trabajador, igual se puede acceder a la cobertura si se encuentra dentro del ámbito subjetivo, porque la Resolución exige un mínimo del 50 %, si es más perfectamente aplica).

Requisitos que debe cumplir el trabajador para acceder al subsidio.

Son de aplicación para este subsidio especial, los mismos requisitos que en el régimen general y que fueran señalados antes (ejemplo que, en los 12 meses previos a la configuración de la causal, hayan computado en planilla un total de 180 días, los mensuales, y en el caso de los jornaleros, un total de 150 jornales trabajados; periodos que se pueden acumular en una o varias empresas de industria y comercio afiliadas al BPS).

Lo cierto es que en este régimen especial se ha flexibilizado permitiendo que también se comprenda a los siguientes trabajadores:

- Los trabajadores que hubieren agotado la cobertura por el régimen general de subsidio por desempleo a la fecha de la resolución que fue el 18/03/20.
- Los trabajadores que cuentan con cobertura por régimen general.
- Aquellos trabajadores que cuentan con cobertura por desempleo especial (Art. 10 Decreto Ley 15.180).

Monto de la prestación.

Será el equivalente al 25% del promedio mensual de las remuneraciones nominales percibidas en los últimos 6 meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, calculada en forma proporcional al período amparado por el subsidio.

Solo son computables las asignaciones de la actividad que genera este subsidio especial parcial. Por lo cual, si el trabajador desarrolla otra actividad fuera del ámbito de aplicación de este seguro especial parcial, NO queda comprendida a los efectos del cálculo de la prestación.

Consecuencias.

Una de las particularidades de este régimen especial es que suspende el cobro del subsidio por el régimen general de seguro de desempleo; esto es suspende el cobro del trabajador que se encuentra amparado hoy día al subsidio común, por el plazo de 30 días que es la duración que tiene. Lo que parecería extenderse del 18.03. al 17.04.2020, reiniciándose el mismo cuando finalice el amparo previsto en la Resolución.

Precisiones finales.

Por último, podemos enumerar algunas puntualizaciones al respecto:

- En este régimen de subsidio especial parcial, y en lo no previsto específicamente, rigen las disposiciones del régimen general contenido en el Decreto Ley N° 15.180, modificado por la Ley N° 18.399, y el Decreto Reglamentario N° 162/009. Por ejemplo, rige la exigencia del periodo previo en planilla para la generación del derecho al subsidio.
- En el régimen general hay una limitante de plazo entre un envío y otro al seguro de desempleo. Esto es, deben transcurrir 12 meses entre la finalización de la prestación y el nuevo envío al seguro. Esto NO aplica al caso del seguro especial parcial aquí analizado.
- El período al amparo del subsidio por desempleo parcial NO genera aguinaldo, licencia y salario vacacional por encontrarse el contrato de trabajo suspendido. Por lo que al calcularse la cantidad de días de licencia a gozar no se deberá contemplar este período.
- En el régimen general, en caso de que el trabajador no sea reintegrado al finalizar el seguro de desempleo (4 meses), opera lo que se denomina “despido ficto”, teniendo derecho el trabajador al cobro de la correspondiente indemnización, al igual que tendrá derecho a gozar por subsidio por desempleo los 2 meses restantes hasta completar los 6 meses que establece la legislación como plazo máximo en caso de despido. En este caso específico no es de aplicación.
- También aclara la Resolución que el otorgamiento del subsidio NO está condicionado a la existencia de Licencia No Gozada por parte del trabajador.

Téngase presente que el trámite de ingreso al subsidio se realiza vía web por parte de la empresa y el funcionario finaliza el trámite llamando al teléfono 1997 y coordinando el pago.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

No podemos dejar de mencionar otra alternativa a la que puede acudir el empleador, para minimizar los daños en su actividad, con la particularidad de que necesariamente debe contar con el consentimiento escrito del trabajador. Es lo que llamamos “acuerdo de suspensión del contrato de trabajo”, o para otros “licencia sin goce de sueldo”.

Consiste en la firma de un acuerdo entre el empleador y su trabajador, por el cual convienen en suspender el contrato de trabajo por determinado lapso de tiempo, con la consecuencia de que se suspenden los derechos y obligaciones para ambas partes.

Esto implica para el trabajador, que no está obligado a prestar trabajo, ni el empleador a pagar el salario, durante el periodo acordado. Tampoco se generan los demás rubros, como ser licencia, salario vacacional, y aguinaldo.

Es una medida que puede adoptarse, en tanto permitirá al empleador disminuir sus gastos, y le permitirá al trabajador conservar su fuente de trabajo, a la espera de que la situación se revierta y pueda volver a su actividad habitual y normal.

Quedamos a las órdenes por cualquier ampliación o aclaración que estimen conveniente.

LAPIQUE & SANTEUGINI ABOGADOS

Misiones 1487

Montevideo, CP 11100, Uruguay

Tel: (598) 2916-6513

Web: www.lsabogados.com.uy