

Régimen de los subsidios por inactividad compensada y sus modificaciones

Trabajo monográfico para obtener el título de Contador Público.

Autores:

Maia Gómez Passadore

María Alejandra Ramella Estévez

Alejandra Ramos Cernadas

Tutor:

Dra. Estela Pérez Montero Gotusso

Docente Grado 4

Montevideo

Uruguay

2012

Página de Aprobación

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRACION

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba la Monografía:

Título

Régimen de los subsidios por inactividad compensada y sus modificaciones

Autores

Maia Gómez Passadore (C.I. 4.050.930-9)

M^a Alejandra Ramella Estévez (C.I. 4.195.049-8)

Alejandra Ramos Cernadas (C.I. 4.124.186-5)

Tutor

Dra. Estela Pérez Montero Gotusso

Docente Grado 4

Carrera

Contador Público

Cátedra

Relaciones Laborales

Puntaje

.....

Tribunal:

Profesor..... (nombre y firma).

Profesor..... (nombre y firma).

Profesor..... (nombre y firma).

Fecha:

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestras familias y amigos por su incondicional apoyo durante todos estos años de carrera, a la Dra. Estela Pérez Montero por sus valiosos aportes, su compromiso y por ser nuestra guía constante en este trabajo; a Andrés Castrillo, Carlos Valli y Miguel Heredia por sus aportes y disposición para ser entrevistados. Por último agradecemos a todos aquellos que directa e indirectamente nos apoyaron durante todo el proceso.

RESÚMEN

En el presente trabajo de investigación monográfico analizamos los subsidios por inactividad compensada, es decir las prestaciones que se sirven a los trabajadores respecto a los períodos de inactividad que deben afrontar a causa de: una enfermedad común, un accidente de trabajo o enfermedad profesional, una incapacidad parcial, desempleo forzoso o maternidad.

Dado que en los últimos años se han presentado importantes cambios en materia de subsidios por inactividad compensada, en una primera instancia estudiamos la normativa actual para cada uno de dichos subsidios y sus modificaciones.

A continuación, analizamos cuantitativamente la evolución de las prestaciones en los últimos años y el impacto que han tenido las mismas los cambios de la normativa, a través de los indicadores elaborados por el Banco de Previsión Social.

Luego, realizamos entrevistas a especialistas en el tema a fin de visualizar la aplicación práctica de la normativa, las consecuencias de las modificaciones en la misma así como también para poder inducir tanto las razones que motivaron dichas modificaciones como las que podrán llevar a nuevos cambios.

Por último, establecemos nuestras conclusiones respecto a la evolución de los subsidios por inactividad compensada en los últimos años y a la tendencia que los mismos podrán tener en el futuro.

DESCRIPTORES

Seguridad Social. Subsidios por Inactividad Compensada. Subsidio por enfermedad. Seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Subsidio por desempleo. Subsidio por maternidad. Subsidio por incapacidad parcial. Subsidio especial por inactividad compensada. Despido. Beneficiarios. Monto. Término de la prestación. Trámite de la solicitud. Contrato de trabajo. Relaciones laborales. Efectos Laborales.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1 Objetivo y alcance.....	10
1.2 Metodología de estudio.....	10
1.3 Problema en estudio	11
1.4 Fundamentación de la elección	11
CAPITULO II: INTRODUCCIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	13
2.1 Concepto de Seguridad Social	13
2.2 Principios rectores.....	14
2.3 Prestaciones de Seguridad Social.....	16
2.3.1 Prestaciones Pasivas	16
2.3.2 Prestaciones Activas	17
CAPÍTULO III: SUBSIDIO TRANSITORIO POR INCAPACIDAD PARCIAL.....	19
3.1 Introducción	19
3.2 Concepto	19
3.3 Configuración del derecho a percibir el subsidio.....	20
3.4 Determinación de la incapacidad parcial	22
3.5 Condiciones para mantener el subsidio transitorio por incapacidad parcial: suspensión y cese del subsidio	23
3.6 Plazo de prestación del subsidio	24
3.7 Incapacidad parcial y edad mínima de jubilación.....	24
3.8 Monto del Subsidio	25
3.8.1 Monto del subsidio a pagar por el BPS bajo el Régimen Jubilatorio de Solidaridad Intergeneracional	25
3.8.2 Monto a pagar por la A.F.A.P. en el Régimen de Ahorro Individual Obligatorio.....	26
3.9 Garantías del Estado.....	27

3.10	Asignación computable y gravabilidad	27
3.11	Subsidio transitorio y pasividad	28
3.12	Subsidio transitorio y actividad	28
CAPÍTULO IV: SUBSIDIO ESPECIAL DE INACTIVIDAD COMPENSADA		29
4.1	Introducción	29
4.2	Concepto	29
4.3	Finalidad.....	29
4.4	Condiciones para su acceso.....	30
4.5	Monto del subsidio.....	30
4.6	Gravabilidad.....	31
4.7	Duración.....	31
4.8	Incompatibilidades	32
CAPÍTULO V: SUBSIDIO POR MATERNIDAD		33
5.1	Introducción	33
5.2	Ámbito subjetivo de aplicación.....	34
5.2.1	Beneficiarias	34
5.2.2	No Beneficiarios.....	35
5.3	Ámbito objetivo de aplicación	36
5.4	Licencia por maternidad.....	36
5.5	Licencia por enfermedad a consecuencia del embarazo o parto	38
5.6	Monto del subsidio por maternidad	38
5.7	Gravabilidad.....	39
5.8	Efectos del subsidio por maternidad en la relación laboral.....	40
5.8.1	En el contrato de trabajo.....	40
5.8.2	Licencia y Salario Vacacional	40
5.8.3	Aguinaldo	40
5.8.4	Incidencia del subsidio por maternidad en las Jubilaciones.....	41

5.9	Subsidio por maternidad en caso de adopción	41
5.9.1	Licencia por maternidad en caso de adopción.....	41
5.9.2	Monto de la licencia por maternidad en caso de adopción.....	42
5.9.3	Beneficiarios	42
5.10	Ley 18.436: Modificaciones a la Ley 17.292	43
5.11	Maternidad y Despido	45
5.12	Cambio temporario de tareas: Ley 17.215.....	47
5.13	Trámites a realizar	48
	CAPÍTULO VI: SUBSIDIO POR DESEMPLEO	49
6.1	Concepto y características.....	49
6.2	Ámbito de aplicación	50
6.3	Beneficiarios	50
6.4	Causales de acceso al subsidio.....	51
6.4.1	Despido.....	51
6.4.2	Suspensión Total.....	51
6.4.3	Reducción de la jornada laboral	52
6.5	Período previo para generar el derecho.....	53
6.6	Causales de no inclusión en el Seguro	53
6.7	Monto del subsidio.....	55
6.8	Monto mínimo y máximo del subsidio	59
6.9	Subsidio discontinuo	60
6.10	Subsidio en caso de despidos sucesivos	61
6.11	Duración de la prestación del subsidio.....	61
6.11.1	Término de la prestación en caso de remuneración mensual	61
6.11.2	Término de la prestación en caso de remuneración por día o por hora.....	62
6.11.3	Caso de despido mientras se está en el seguro por suspensión total.....	62
6.11.4	Prórroga del período de prestación del subsidio.....	62
6.11.5	Despido de trabajadores con 50 años o más	63
6.11.6	Derecho a percibir nuevamente el subsidio una vez agotado el mismo.....	63

6.12	Desocupación especial.....	64
6.13	Cese de la prestación del subsidio por desempleo.....	64
6.14	Obligaciones y sanciones.....	66
6.14.1	Obligaciones	66
6.14.1.1	Obligaciones del empleador	66
6.14.2	Sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones.....	67
6.14.3	Obligaciones del trabajador	67
6.15	Efectos Laborales	68
6.15.1	Licencia anual y salario vacacional.	68
6.15.2	Feriativos.....	69
6.15.3	Aguinaldo	69
6.15.4	Antigüedad Laboral para el cálculo de la IPD.....	69
6.15.5	Indemnización por Despido.....	70
6.15.6	Antigüedad Jubilatoria.....	72
6.16	Trámite de la solicitud	72
CAPÍTULO VII: SUBSIDIO DE ENFERMEDAD		73
7.1	Concepto	73
7.2	Marco Normativo	73
7.3	Financiación	73
7.4	Beneficiarios	75
7.5	Requisitos para su establecimiento	75
7.6	Monto de la prestación	76
7.6.1	Monto de la prestación y modificaciones introducidas por la Ley 18.725.....	76
7.7	Aguinaldo.....	77
7.8	Gravabilidad.....	77
7.9	Incompatibilidad	78
7.10	Inembargabilidad	78
7.11	Período de cobertura.....	78
7.12	Pérdida del beneficio	79

7.13	Relación Laboral.....	80
7.13.1	Contrato	80
7.13.2	Despido	80
7.13.3	Efectos Laborales.....	81
7.14	Complemento al subsidio por accidente de trabajo	82
7.15	Complemento al subsidio por maternidad	82
CAPÍTULO VIII: ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES		
PROFESIONALES		
8.1	Concepto de Accidente de trabajo:.....	83
8.2	Enfermedad profesional	85
8.3	Seguro del BSE por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.	85
8.3.1	Evolución histórica.....	86
8.3.2	Características del seguro y obligados a su contratación:	88
8.3.3	Responsabilidad del empleador.....	88
8.3.4	Beneficiarios del seguro	88
8.3.5	Beneficios al siniestrado.....	90
8.3.6	Procedimiento de denuncia	92
8.3.6.1	Expedición de opinión.....	92
8.4	Indemnizaciones:.....	94
8.4.1	Indemnización temporaria por accidentes de trabajo	94
8.4.2	Indemnización temporaria por enfermedades profesionales	95
8.4.3	Indemnización por incapacidad permanente	96
8.4.3.1	Disposiciones generales	97
8.4.3.2	Forma de cálculo:	98
8.5	Renta en caso de muerte del siniestrado	99
8.6	Protección del trabajador contra el despido	101
8.6.1	Obligaciones al empleador	101
8.6.1.1	Obligación de conservar el empleo del trabajador durante su ausencia.....	101
8.6.1.2	Obligación de readmitir al trabajador.....	101
8.6.1.3	Prohibición de despedir al trabajador en un lapso de 180 días.....	101
8.6.2	Incumplimiento de la obligación de cumplir con la protección legal de los 180 días.....	103
8.6.2.1	Despido al momento de la readmisión	103
8.6.2.2	Despido durante la ausencia del trabajador como consecuencia del accidente o enfermedad profesional	103

8.6.2.3	Despido durante los 180 días posteriores a su reintegro	104
8.6.3	Exoneraciones de la empresa	105
8.7	Prescripción.....	105
CAPÍTULO IX: CUADRO COMPARATIVO ENTRE LA NORMATIVA VIGENTE Y LA ANTERIOR A LAS MODIFICACIONES		106
CAPÍTULO X: ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES		111
10.1	Gasto de las prestaciones de Seguridad Social	111
10.2	Subsidio Transitorio por Incapacidad Parcial	113
10.3	Subsidio por Maternidad	116
10.4	Subsidio por Desempleo	118
10.5	Subsidio de Enfermedad	124
10.6	Seguro por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.....	126
CAPÍTULO XI: CONCLUSIONES		130
CAPÍTULO XII: BIBLIOGRAFÍA		140
CAPÍTULO XIII: ANEXOS		143
13.1	Entrevista al BPS	143
13.2	Entrevista al PIT CNT	155
13.3	Entrevista al BSE.....	174

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Objetivo y alcance

En virtud de los cambios que han sido introducidos por las nuevas Leyes modificativas del régimen normativo existente en materia de los subsidios por inactividad compensada, el objetivo del presente trabajo monográfico consiste en el análisis del marco normativo vigente en nuestra legislación respecto a los subsidios por inactividad compensada, a los efectos de su posterior evaluación.

De este modo, el alcance de la investigación abarca el estudio de las Leyes involucradas y sus decretos reglamentarios, las modificaciones de las mismas, así como también las distintas interpretaciones, posturas y opiniones de expertos en la materia. A su vez comprende el análisis de las diferentes resoluciones de la OIT con las Leyes que las ratifican, y los indicadores cuantitativos elaborados por BPS al ser éste el principal prestador de los subsidios por inactividad compensada en nuestro país.

Nuestro análisis no consiste en el estudio pormenorizado del amplio espectro normativo vinculado al tema objeto de nuestra investigación, dado que nuestra intención no es la enumeración de normativas varias, sino que realizar un aporte al tema bajo análisis.

1.2 Metodología de estudio

A los efectos de lograr el objetivo propuesto, la metodología que se ha seguido consiste en el análisis de normativa, estudio de la doctrina y la jurisprudencia, realización y evaluación de entrevistas personales a especialistas en el tema y el análisis de indicadores cuantitativos.

En primer lugar analizamos la normativa vigente para cada uno de los subsidios por inactividad compensada, indicando en forma detallada las modificaciones que las nuevas Leyes hicieron en la redacción de las Leyes madres y las razones de las mismas, arribando así a un cuadro comparativo que expone las principales diferencias entre el tratamiento existente anteriormente y el actual,

a partir de los cambios que se efectuaron. Seguidamente, analizamos los indicadores elaborados por el BPS a los efectos de evaluar el impacto cuantitativo de las modificaciones a partir de su vigencia y la evolución de las prestaciones en los últimos años.

Finalmente, realizamos entrevistas para constatar la aplicación de la normativa analizada en el contexto en que se encuentra nuestro país actualmente, y para poder inducir tanto las razones que motivaron las modificaciones como las que podrán llevar a nuevos cambios.

Como consecuencia de la investigación realizada, en base a la metodología detallada anteriormente, arribamos a nuestras conclusiones respecto a la evolución de los subsidios por inactividad compensada en los últimos años y a la tendencia que los mismos podrán tener en el futuro.

1.3 Problema en estudio

Tomaremos como hipótesis para iniciar nuestro trabajo, que las modificaciones que han tenido las normas que regulan los subsidios por inactividad compensada, han mejorado las soluciones brindadas por la normativa frente a las posibles situaciones de inactividad que afectan la vida laboral de los trabajadores, teniendo en cuenta que aún quedan aspectos a mejorar.

1.4 Fundamentación de la elección

La elección del tema se efectuó en base a la problemática observada en la aplicación de las Leyes mencionadas luego de las modificaciones que las mismas han tenido en los últimos años, así como en la falta de conocimiento de las situaciones que han motivado dichas modificaciones y de las que han quedado sin contemplar, pudiendo éstas impulsar nuevos cambios normativos en el futuro.

Para ello, nos pareció relevante realizar un análisis detallado, a los efectos de dar a conocer en forma clara las implicancias de la normativa existente.

A su vez, consideramos que el análisis de ello será enriquecedor para nuestro desempeño profesional, no sólo a los efectos de brindar un adecuado

asesoramiento en la prestación de nuestros servicios, sino que también para estar actualizados respecto a la normativa vigente y a las situaciones existentes que pueden dar lugar a nuevas modificaciones.

CAPITULO II: INTRODUCCIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Dado que el objeto de nuestro estudio radica en el análisis de los Subsidios por Inactividad Compensada, al ser éstos una de las prestaciones de la Seguridad Social, consideramos oportuno comenzar nuestra investigación ubicando una definición de la Seguridad Social, así como de sus principales principios rectores.

2.1 Concepto de Seguridad Social

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha definido a la Seguridad Social como “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos, como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional; desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”. (OIT, 1984, “Conferencia Interamericana de Seguridad Social”, p. 3).

Nuestro Derecho positivo la define en el artículo 1 del Acto Institucional N° 9 como “El conjunto de prestaciones reguladas por la Ley mediante las cuales se procura dar al individuo un grado suficiente de bienestar para que desarrolle adecuadamente su personalidad en beneficio propio y de la sociedad” (Acto Institucional N°9, artículo 1, 23 de Octubre de 1979).

De las definiciones citadas anteriormente puede concluirse que la Seguridad Social es un conjunto de medidas establecidas por el Estado, a través de las cuales la Sociedad intenta proteger a sus miembros contra los riesgos y contingencias profesionales y sociales a las que están expuestos, y que en caso de ocurrir los coloca en una posición desigual, que redunde, entre otros aspectos, en una insuficiencia de ganancia para su sustento y el de su familia; garantizándoles a través de sus prestaciones el ingreso necesario para vivir y un nivel de salud adecuado. De este modo, la Seguridad Social logra, a través de la redistribución de los ingresos de la Sociedad, brindar bienestar a los ciudadanos a la vez que contribuye al logro del progreso social.

2.2 Principios rectores

Los principios sobre los que se organiza el sistema de Seguridad Social, según Oscar Ermida (Plá Rodríguez, Américo; Ermida Uriarte, Oscar y otros. Ob. Cit. Cap II según bibliografía citada por el Trabajo de Investigación monográfica “Reciente Normativa en Derecho Laboral y Seguridad Social”, p.20) son los siguientes:

a) Principio de la Universalidad

Este principio refiere a quiénes debe brindar protección la Seguridad Social. Al respecto, La Declaración de los Derechos Humanos en su artículo 10 establece que “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social” (Declaración Universal de los Derechos del Hombre, ONU, 10 de diciembre de 1948 según bibliografía citada por el Trabajo de Investigación monográfica “Reciente Normativa en Derecho Laboral y Seguridad Social”, p.20).

De este modo, la Seguridad Social debe salvaguardar los derechos de todos los ciudadanos, sin que exista ningún tipo de discriminación, de forma tal que todos los habitantes de la República, ante la misma circunstancia o contingencia, reciban igual cobertura.

b) Principio de la Universalidad Objetiva

Este establece cuál es el objeto de la Seguridad Social, entendiendo que el mismo consiste en eliminar o disminuir las consecuencias negativas que puedan tener para los individuos la brecha existente entre las necesidades y los ingresos de los mismos.

De este modo, este principio refiere a cuáles son los riesgos o contingencias que debe cubrir la Seguridad Social, las cuales son según el artículo 4 del Acto Institucional N° 9 las contingencias relativas a la maternidad, infancia, familia, salud, desocupación forzosa, incapacidad, vejez y muerte, e implica que la Seguridad Social debe cubrir todas las contingencias que enfrentan al ser humano a desequilibrios en sus ingresos o en sus gastos

c) Principios de Igualdad e Integridad

Ambos principios refieren a las prestaciones de la Seguridad Social y según Ermida significan que “la protección debe ser equitativa, completa, adecuada y debe llegar a tiempo” (Plá Rodríguez, Américo; Ermida Uriarte, Oscar y otros. Ob. Cit. Cap II según bibliografía citada por el Trabajo de Investigación monográfica “Reciente Normativa en Derecho Laboral y Seguridad Social”, p.20).

No obstante de ello, dichos principios se diferencian en que el de igualdad establece que la protección debe ser la misma para todas las personas ante cualquier contingencia, sin ningún tipo de distinción, es decir que los mismos riesgos deben recibir los mismos beneficios. Mientras que el de Integridad postula que las prestaciones deben ser suficientes para cubrir la contingencia que se ha generado, entendiendo que la misma es un problema social.

d) Principio de solidaridad

Este principio alude a la forma en que se va a financiar la Seguridad Social, estableciendo que toda la sociedad debe contribuir a la financiación de la Seguridad Social, independientemente de que se beneficie o no con las prestaciones, por lo que supone la participación de todos los habitantes de la República, tanto en las obligaciones como en los derechos reconocidos para la constitución, como en la utilización de los recursos de la Seguridad Social.

Ello implica por un lado, que el aporte que cada individuo haga a la Seguridad Social es obligatorio, dado que deberá de efectuarlo más allá de cuál sea su voluntad y del beneficio que pueda obtener. Mientras que por otro, implica la redistribución de los ingresos de los sectores de mayor nivel económico hacia los más pobres.

Por otro lado, Plá Rodríguez distingue dentro de éste dos “sub-principios”:

d.1) Solidaridad General: Implica que todos los ciudadanos deben contribuir al sistema en base a su capacidad contributiva y sin importar si están o no interesados en la prestación.

d.2) Solidaridad entre las generaciones: Consiste en que la generación activa sostiene a la generación pasiva.

e) Principio protector

La aplicación de este principio va a depender de si se considera a la Seguridad Social como parte del derecho laboral, de modo que si se defiende esa postura, es de aplicación el principio protector, mientras que si se sostiene la autonomía, Ermida establece que el principio protector puede aplicarse a la Seguridad Social al menos como mecanismos de interpretación e integración.

2.3 Prestaciones de Seguridad Social

La Seguridad Social comprende las prestaciones familiares, la asistencia médica, y brinda cobertura ante los riesgos o contingencias de enfermedad, maternidad, vejez, desempleo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, invalidez, o pérdida del sustento económico. (Trabajo de Investigación monográfico “Reciente Normativa de derecho Laboral y Seguridad Social”, p. 19)

Conceptualmente, las prestaciones pueden separarse en dos grandes categorías: Prestaciones de Pasividad y Prestaciones Activas. (“Comentarios de la Seguridad Social N° 30”; Enero, Febrero y Marzo 2011; elaborado por la Asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).

2.3.1 Prestaciones Pasivas

Estas prestaciones son otorgadas en su totalidad por el BPS, y se pueden clasificar de la siguiente manera, dependiendo de la configuración de la causal respectiva:

- a) Jubilación común
- b) Jubilación especial
 - b.1) Jubilación por Incapacidad Total
 - b.2) Subsidio Transitorio por Incapacidad Parcial
 - b.3) Subsidio Especial por Inactividad Compensada

- c) Jubilación anticipada y por edad avanzada
- d) Pensión de Sobrevivencia
- e) Pensiones a la vejez
- f) Pensión por invalidez
- g) Subsidios para expensas funerarias
- h) Rentas Permanentes

(Fuente: “Comentarios de la Seguridad Social N° 30”; Enero, Febrero y Marzo 2011; elaborado por la Asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).

2.3.2 Prestaciones Activas

Esta clasificación comprende aquellos beneficios que pueden recibir el trabajador y/o su familia, siempre que éste mantenga una relación laboral vigente o bajo ciertas circunstancias que determine la normativa.

Las Prestaciones Activas otorgadas por el BPS se pueden enmarcar según:

- a) Cobertura de riesgos por enfermedad del trabajador: Seguro por enfermedad
 - a.1) Afiliación Mutua y Prenatal
 - a.2) Subsidio por enfermedad
 - a.3) Beneficios complementarios
- b) Subsidio complementario por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- c) Subsidio por desempleo
- d) Subsidio por maternidad
- e) Prestaciones familiares
 - e.1) Asignaciones familiares

e.2) Servicio materno infantil

e.3) Asistencia especial para niños con discapacidad

f) Servicios para los trabajadores de la construcción y trabajo a domicilio

(Fuente: “Comentarios de la Seguridad Social N° 30”; Enero, Febrero y Marzo 2011; elaborado por la Asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).

Adicionalmente, existe otra prestación activa que es brindada por el BSE, denominada Seguro por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

CAPÍTULO III: SUBSIDIO TRANSITORIO POR INCAPACIDAD

PARCIAL

3.1 Introducción

La Ley 16.713 del 3 de Setiembre de 1995 en su artículo 22 en la nueva redacción dada por el artículo 5 de la Ley 18.395 del 24 de octubre de 2008, y los artículos 23, 24 y 30 de la misma, dan origen a la existencia del subsidio transitorio por incapacidad parcial en los casos en que hay incapacidad absoluta y permanente para llevar a cabo el empleo o profesión habitual.

En el régimen anterior a la existencia de la Ley 16.713, dicha incapacidad no daba lugar a un subsidio de carácter temporal, sino que era una de las causales de jubilación especial.

3.2 Concepto

De acuerdo con la definición dada por Larrañaga Zeni, Nelson (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguaya”, 2009, p.169) el subsidio transitorio por incapacidad parcial es una de las prestaciones en dinero abonada por el Banco de Previsión Social al beneficiario, durante un determinado período de tiempo cuando éste ha quedado incapacitado en forma absoluta y permanente para realizar su trabajo o su profesión habitual.

Conforme a lo que establece el artículo 4 del acto Institucional N° 9 respecto a que una de las finalidades del Sistema de Seguridad Social es la de garantizarle a sus afiliados la protección de ciertas contingencias inherentes a la vida humana tales como la incapacidad, este subsidio compensa al trabajador que presenta una incapacidad absoluta y permanente para llevar a cabo el empleo o profesión que venía desempeñado y al trabajador que deviene incapaz estando en un período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa de la incapacidad.

3.3 Configuración del derecho a percibir el subsidio

Según el artículo 22 de la Ley 16.713, con la nueva redacción dada por el artículo 5 de la Ley 18.395, el derecho a percibir el subsidio nace en los casos en que el trabajador sobreviene absoluta y permanentemente incapaz para llevar a cabo su empleo o su profesión habitual, ya sea mientras se encontraba trabajando o en un período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que haya dado origen a la incapacidad, y siempre que se den los requisitos que se explican a continuación:

1) Tiempo de trabajo: La persona que deviene incapaz debe haber acreditado no menos de 2 años de servicios reconocidos por el BPS.

En el caso de los trabajadores que tuviesen hasta 25 años de edad, sólo se les va a exigir un período mínimo de servicios de seis meses, salvo que la incapacidad se hubiese originado a causa o en ocasión del trabajo, en cuyo caso el período mínimo de prestación de servicios antes mencionado, no va a regir.

Para determinar en qué momento los servicios prestados por el trabajador son reconocidos por el BPS como tales, se debe tener en cuenta los criterios que se establecen en el artículo 77 de la Ley 16.713:

- Si los servicios fueron prestados con anterioridad a la implementación de la historia laboral, los mismos se reconocerán por el BPS cuando sean acreditados ante el Organismo por medio de una prueba documental los años trabajados, el monto computable y en el caso de los no dependientes, los aportes que correspondan. Éstos últimos no requieren prueba en el caso de que los trabajadores dependientes sean responsables por la aportación.

- Si los servicios fueron prestados con posterioridad a la implementación efectiva de la historia laboral, los mismos se reconocen al estar registrados en la misma.

De este modo, la Ley 18.395 al modificar el artículo 22 de la Ley 16.713, elimina la exigencia de que los trabajadores con más de 25 años debían de haber

prestado servicios durante los seis meses inmediato anteriores a que haya sobrevenido la incapacidad, cuando la misma no se había originado a causa o en ocasión del trabajo.

La razón de dicha modificación radica en que este requerimiento constituía un impedimento injustificado para que se configure el derecho, sobre todo en aquellas casos en que se trata de trabajadores temporarios, zafrales, a la orden, o cuya forma de trabajo implica interrupciones periódicas, como es el caso de trabajadores embarcados para la pesca o de aquellos que trabajan por ciclos, por turnos, entre otras situaciones.

Cabe mencionar que el Decreto 125/996 en el artículo 27 aclara que la incapacidad originada durante el traslado hacia el lugar de trabajo o desde el mismo hacia su hogar, no se considera sobrevenida a causa o en ocasión del trabajo, salvo que:

- El trabajador se encontrara realizando una tarea específica que haya sido ordenada por parte del empleador.
- Que el empleador sea responsable del transporte del trabajador, al haberse hecho cargo del mismo.
- Que el acceso al establecimiento de trabajo implique ciertos riesgos.

2) Actividad realizada: Sigue vigente lo dispuesto en la normativa anterior, por lo que continúa exigiéndose que debe tratarse de la actividad principal, entendiéndose por tal aquella que proporciona el ingreso necesario para el sustento del trabajador.

El Decreto reglamentario de la Ley 16.713 (Decreto 125/996) en su artículo 20 aclara que en el caso en que el desempeño de dos o más actividades genere en su conjunto el ingreso necesario para el sustento del trabajador, cualquiera de las actividades en que se incapacite el empleado podrá considerarse como actividad principal. Ello implica que en todos los casos prima el concepto de actividad principal por oposición al de actividad accesorio.

3) Cese de la actividad: Según el artículo 22 de la Ley 16.713, en la nueva redacción dada por el artículo 5 de la Ley 18.395, que acoge lo establecido en el artículo 1 de la Ley 17.859, debe haberse verificado el cese del cobro de las retribuciones de la actividad en la que se produjo la causal de subsidio transitorio y durante el período en que se percibe el mismo.

El artículo 22 de la Ley 16.713, en su redacción anterior a la modificación, establecía como tercer requisito que se verifique el cese de la actividad principal.

3.4 Determinación de la incapacidad parcial

El decreto reglamentario 125/996 en el artículo 88 establece que el Organismo competente para conceder, revocar o suspender el subsidio transitorio por incapacidad parcial en los casos que corresponda, es el BPS.

De este modo, una vez que se da la situación descripta en el artículo 22 de la Ley 16.713, para poder percibir el subsidio la incapacidad deberá ser acreditada y determinada por el BPS siguiendo el procedimiento que se establece en los artículos 89 a 101 del mencionado Decreto:

- El trabajador deberá solicitar el subsidio ante el BPS, el cual procederá a verificar en un plazo de 10 días hábiles siguientes a la presentación de dicha solicitud, si éste cumple con el período de servicios reconocidos establecido por el artículo 22 de la Ley 16.713 como necesarios para que se configure el derecho a percibir el subsidio.
- Una vez que se produce dicha verificación, si la misma es positiva se le da curso a la solicitud y se elevan los antecedentes a la Comisión Médica con jurisdicción en el domicilio real del afiliado, dentro de los 72 días hábiles. Si la verificación fuera negativa se rechazará la solicitud, notificando al interesado. Cabe mencionar que dicha Comisión Médica actúa en la órbita del BPS, el cual abonará los gastos de funcionamiento de las mismas y remunerará a los médicos de acuerdo a los honorarios que haya fijado dicho Organismo, pudiendo repetir mensualmente contra las empresas administradoras y aseguradoras la cuota parte correspondiente.

- Luego de que la Comisión Médica Regional o Nacional que fue designada por el Poder Ejecutivo, le ha hecho al trabajador los estudios correspondientes a la incapacidad denunciada, deberá emitir su dictamen respecto a la existencia o no de la incapacidad, notificar al trabajador quien podrá realizar las observaciones que considere, y elevarlo al BPS para que dicte su resolución. Dicho dictamen deberá indicar los tratamientos de rehabilitación tanto psicológica como física, y los de capacitación laboral a los que el afiliado deberá someterse, siendo éstos proporcionados en forma gratuita. A su vez, la Comisión Médica también deberá determinar si el afiliado tendrá que someterse a exámenes médicos, así como la oportunidad y periodicidad de los mismos.

- Finalmente, si dicho organismo resuelve que el afiliado se encuentra incapacitado, éste tendrá derecho a percibir el subsidio transitorio por incapacidad parcial, a partir de la fecha en que se determinó la respectiva incapacidad.

3.5 Condiciones para mantener el subsidio transitorio por incapacidad parcial: suspensión y cese del subsidio

Una vez que se determina la existencia de la incapacidad absoluta y permanente para el empleo o profesión habitual, se establece el momento en que deberá realizarse el examen definitivo y los exámenes médicos periódicos a los que deberá someterse. De este modo, los resultados que se deriven de dichos análisis o el no haber concurrido a realizárselos, puede determinar la suspensión o cese del subsidio:

- Si el beneficiario no se presenta a realizarse dichos exámenes, sin justificar la ausencia, la Ley 16.713 en el artículo 23, establece que ello produce la inmediata suspensión de la prestación, ya que el afiliado deberá someterse necesariamente a dichos exámenes.

A su vez el Decreto reglamentario 125/996 en el artículo 100 amplía la disposición anteriormente mencionada, determinando que si el beneficiario sin causa justificada, se niega a realizar los tratamientos que la Comisión médica había indicado en el dictamen final, o no los finaliza, así como si no se presenta a

realizarse los exámenes médicos correspondientes, se le suspende la percepción del subsidio transitorio pero el pago del mismo podrá reanudarse a partir de la fecha en que el BPS lo determine, siempre que acredite que se mantiene la situación de incapacidad laboral que dio origen al subsidio.

- Según lo establece el artículo 23 de la Ley 16.713 y el artículo 100 del decreto 125/996, si se constata a través de los exámenes médicos respectivos que la incapacidad que dio motivo al subsidio ha cesado, la prestación también dejará de servirse.

3.6 Plazo de prestación del subsidio

El artículo 22 de la Ley 16.713, con la nueva redacción dada por el artículo 5 de la Ley 18.395 establece que el subsidio se proporcionará por un plazo máximo de 3 años desde la fecha en que se produjo la incapacidad o desde el vencimiento de la cobertura del subsidio por enfermedad, y teniendo en cuenta la edad del trabajador así como su grado de capacidad remanente.

Esto refleja la principal diferencia con el régimen anterior a la Ley 16.713, en el que la incapacidad para ejercer el empleo o profesión habitual no daba derecho a un subsidio transitorio sino que a una jubilación de carácter permanente.

No obstante de ello, en el régimen actual, si en el plazo máximo mencionado, la incapacidad se vuelve absoluta y permanente para todo trabajo, se configura la jubilación por incapacidad total.

3.7 Incapacidad parcial y edad mínima de jubilación

Según el artículo 24 de la Ley 16.713, si la incapacidad para llevar a cabo el empleo o profesión habitual se mantiene cuando el beneficiario cumple la edad mínima para que se configure la causal de jubilación común, que según el artículo 18 de la Ley 16.713 con la nueva redacción dada por el artículo 1 de la Ley 18.395 se da al cumplir los 60 años de edad y tener un mínimo de 30 años de servicios prestados, la incapacidad se considerará como absoluta y permanente

para todo trabajo, salvo que el beneficiario opte en forma expresa por reintegrarse a la actividad.

De este modo, si la incapacidad se considera como absoluta y permanente para todo trabajo, se configura una de las causales de jubilación por incapacidad total que se establece en el artículo 19 de la Ley 16.713 con la redacción dada por el artículo 4 de la Ley 18.395.

3.8 Monto del Subsidio

De acuerdo al nuevo régimen jubilatorio al que dio origen la Ley 16.713, tendremos situaciones en que el monto del subsidio transitorio por incapacidad parcial va a ser pagado únicamente por el BPS, y situaciones en que va a ser pagado por el BPS y la AFAP en forma conjunta.

3.8.1 Monto del subsidio a pagar por el BPS bajo el Régimen Jubilatorio de Solidaridad Intergeneracional

Según el artículo 30 de la Ley 16.713, el monto mensual del subsidio transitorio por incapacidad parcial a pagar por el BPS va a ser el 65% del sueldo básico jubilatorio correspondiente a la actividad principal para la cual se produjo la incapacidad.

A los efectos del cálculo del sueldo básico jubilatorio, se deberá tener en cuenta si el afiliado está comprendido en el régimen mixto, en el de transición o en el régimen anterior a la Ley 16.713, ya que dependiendo de ello variará la forma de cálculo del sueldo básico jubilatorio, y por tanto la forma de cálculo del subsidio transitorio por incapacidad parcial.

En el caso de que el trabajador estuviese comprendido en el régimen mixto, o estando en el régimen de la transición o en el régimen anterior a la Ley 16.713 hubiesen realizado la opción de traspaso al nuevo régimen prevista en el artículo 65° de la Ley 16.713, sólo se tomarán en cuenta para el cálculo del sueldo básico jubilatorio, las asignaciones computables actualizadas hasta el tope por el que los aportes efectuadas por las mismas se hubiesen destinado al Régimen de

Jubilatorio por Solidaridad Intergeneracional (R.J.S.I) administrado por el BPS. Dicho tope fue fijado para el 2011 en \$ 24.709.

De este modo, dado que los aportes realizados por las remuneraciones mensuales que se perciban por encima de dicho tope se destinarán al Régimen de Ahorro Individual Obligatorio (R.A.I.O) administrado por una A.F.A.P., las mismas no se tendrán en cuenta para el cálculo del sueldo básico jubilatorio.

El subsidio tiene un monto mínimo, según lo que establece el artículo 40 de la Ley 16.713, y un monto máximo determinado por el artículo 41 de la mencionada Ley, cuyos valores se van ajustando por la variación del índice Medio de Salarios, en las mismas oportunidades en que se establezcan ajustes o aumentos en las remuneraciones de los funcionarios de la Administración Central.

3.8.2 Monto a pagar por la A.F.A.P. en el Régimen de Ahorro Individual Obligatorio

Según lo establece el artículo 57 de la Ley 16.713, el subsidio transitorio por incapacidad parcial a pagar por la A.F.A.P. se financia a través de un seguro colectivo de invalidez y fallecimiento que la entidad administradora contratará con la empresa aseguradora que corresponda.

El Decreto reglamentario 125/996 establece en su artículo 66 que la AFAP debe celebrar este contrato con una empresa aseguradora que se encuentre autorizada por el Poder Ejecutivo y habilitada para actuar por el Banco Central del Uruguay.

La contratación de dicho seguro por parte de la A.F.A.P. no la va a exonerar de la responsabilidad y obligación de pago del subsidio transitorio por incapacidad parcial, según lo que establece el artículo 57 de la Ley 16.713 en el inciso 1° y el Decreto 125/996 en su artículo 66 inciso final.

Según el artículo 59 de la Ley 16.713, la empresa aseguradora va a pagar un 45% del promedio mensual de las asignaciones computables actualizadas de acuerdo al Índice Medio de Salarios, sobre las que se aportó al Fondo Previsional

en los últimos 10 años de servicios registrados en la historia laboral o el menor período de aportación registrado en dicha historia.

3.9 Garantías del Estado

La Ley 16.713 en el artículo 139 establece que el Estado garantizará a los afiliados del régimen de ahorro individual obligatorio, el pago del subsidio transitorio por incapacidad parcial y de las demás prestaciones, en caso de liquidación judicial de la empresa aseguradora con la que se hubiese contratado el seguro de vida colectivo, siempre que las disponibilidades financieras de la Administración imposibiliten hacerse cargo de dichas obligaciones. No obstante, en el artículo 140 aclara que dicha garantía del Estado sólo será aplicable a las entidades de propiedad estatal.

3.10 Asignación computable y gravabilidad

El subsidio está gravado con las contribuciones a la Seguridad Social según como lo establece el artículo 22 de la Ley 16.713 en la redacción dada por el artículo 5 de la Ley 18.395, al igual que los demás subsidios por inactividad compensada.

El Decreto reglamentario en el artículo 36 establece que este subsidio constituye una asignación computable, y el período durante el cual es percibido se computa como tiempo trabajado a los efectos de los años de servicios.

Debe aclararse que como lo establece el artículo 160 de la Ley 16.713, los complementos que las empresas otorguen a los subsidios correspondientes a períodos de inactividad compensada, no se encontrarán gravados con contribuciones a la Seguridad Social ni constituirán asignación computable, siempre que la suma de ambos no exceda la remuneración habitual del trabajador.

Gerardo Gervasio y Aparicio Martínez, en su libro “Tributación de Seguridad Social en Industria y Comercio” (Cátedra de Relaciones Laborales 2011) entienden que esta disposición de la Ley 16.713 intenta estimular a los empleadores a realizar pagos complementarios en los momentos en que los

trabajadores más lo necesitan, reduciéndole los costos de Seguridad Social que tendría como partida remuneratoria.

En todos los casos, la suma de los complementos y de los subsidios por inactividad compensada no podrá exceder la remuneración habitual del trabajador.

3.11 Subsidio transitorio y pasividad

El subsidio transitorio por incapacidad parcial es compatible con la percepción de jubilación, salvo que la actividad principal para la cual se incapacitó el beneficiario, quede comprendida dentro de los servicios computables para la pasividad, según lo establece el Decreto 125/996 en el artículo 17.

3.12 Subsidio transitorio y actividad

La percepción del subsidio transitorio por incapacidad parcial es compatible con el desempeño de otras actividades, siempre que éstas sean distintas de la actividad principal que le dio origen al subsidio, según lo establece el Decreto 125/996 en el artículo 18.

CAPÍTULO IV: SUBSIDIO ESPECIAL DE INACTIVIDAD

COMPENSADA

4.1 Introducción

El subsidio especial de inactividad compensada es un nuevo subsidio que es creado por la Ley 18.395 del 24 de octubre de 2008 en sus artículos 9 a 13, cuya entrada en vigencia fue el 1 de febrero de 2009 y reglamentado por el Decreto 72/009 de 24 de Octubre de 2009.

4.2 Concepto

Como lo establece el artículo 9 de la mencionada Ley, este subsidio consiste en una prestación en dinero que es otorgada y servida mensualmente por el BPS a todos aquellos trabajadores que cumplen con los requisitos establecidos en su artículo 10.

El Decreto reglamentario 72/009 en su artículo 4 aclara que el beneficiario del subsidio también se encuentra amparado por el Seguro Nacional de Salud, en las mismas condiciones y con los mismos derechos y obligaciones que los beneficiarios del subsidio por desempleo regulado por el Decreto-Ley 15.180 y sus modificativas.

4.3 Finalidad

La intención del proyecto de Ley, que luego se convirtió en la Ley 18.395, consistía en lograr que se cree un subsidio que sirva de puente hacia la causal jubilatoria, dadas las dificultades de reinserción en el mercado laboral para los trabajadores cercanos a la edad de jubilación que pierden su empleo.

De este modo, el subsidio especial tiene como finalidad atender a las personas que si bien están próximas a la edad de jubilación, no tienen los suficientes años de servicios que se necesitan para que se configure la causal jubilatoria.

La razón de ello radica en que estas personas que se encuentran desempleadas, no tienen la posibilidad de acceder al mercado formal de trabajo para así poder llegar a computar los años de servicios necesarios para poder configurar la causal de jubilación común.

4.4 Condiciones para su acceso

La Ley 18.395 determina en su artículo 10 una serie de condiciones que deberán cumplirse en forma simultánea para poder acceder al subsidio de inactividad compensada:

1) Edad y tiempo de trabajo: Tener al momento de solicitar el subsidio:

- 58 o más años de edad y,
- 28 o más años de servicios reconocidos, conforme al artículo 77 de la

Ley 16.713 mencionado anteriormente.

2) Tiempo de desempleo: Haber permanecido en situación de desocupación en el país por un período no inferior a un año, e inmediatamente antes de la fecha en que se solicita el beneficio.

3) Condiciones de la situación de desempleo: La situación de desempleo debe haber sido:

- Forzosa, es decir ajena a la voluntad del trabajador,
- Que provenga del cese por despido que no obedezca a razones disciplinarias y,
- En alguna de las actividades comprendidas en el régimen del subsidio por desempleo regulado por el Decreto-Ley 15.180 y por las modificaciones realizadas por la Ley 18.399, independientemente de que se haya tenido o no derecho al subsidio.

4.5 Monto del subsidio

El artículo 11 de la Ley 18.395 estipula que el importe de la prestación será el equivalente al 40% del promedio mensual de las remuneraciones

mensuales computables, percibidas en los 6 meses de trabajo efectivo inmediatamente previos al cese.

Estas remuneraciones se actualizarán hasta el mes inmediato anterior al inicio de la prestación, según la variación del Índice Medio de Salarios.

La Ley 18.395 establece un monto mínimo y un monto máximo del subsidio, de forma que éste no podrá ser inferior a 1 BPC, ni superior a 8 BPC. Tomando como valor de la BPC el de la fecha de inicio del servicio de la prestación.

Este subsidio se va a ajustar en función de la variación del Índice de Precios al Consumo, en las oportunidades en que se ajusten las remuneraciones de los funcionarios públicos de la Administración Central.

4.6 Gravabilidad

La Ley 18.395 en su artículo 12 establece que el subsidio especial de inactividad compensada es asignación computable, que está gravado por las contribuciones especiales a la Seguridad Social del BPS, y que se computarán los períodos durante los cuales se preste el subsidio a los efectos jubilatorios en dicho organismo.

4.7 Duración

Según el artículo 9 de la Ley 18.395, el subsidio se otorgará por un período máximo de dos años, contados a partir de la fecha en que el interesado lo solicite, o hasta que el beneficiario configure alguna de las causales de jubilación si ello ocurriese antes de que se devenguen los dos años.

Se debe aclarar que en todos los casos el subsidio se pagará siempre que se cumplan en forma simultánea los tres requisitos establecidos legalmente en el artículo 10 de la norma bajo análisis.

4.8 Incompatibilidades

A diferencia del subsidio transitorio por incapacidad parcial, este subsidio no se puede percibir si se están obteniendo ingresos derivados de toda actividad remunerada que se esté desempeñando o de todo tipo de jubilación, pensión, retiro o subsidio.

La única excepción que se admite es en el caso de percepción de pensiones de sobrevivencia, caso en el que solamente se pagará la cantidad en que el subsidio especial supere dicha prestación, según lo establece el artículo 13 de la Ley 18.395.

CAPÍTULO V: SUBSIDIO POR MATERNIDAD

5.1 Introducción

El Sistema de Seguridad Social Uruguayo organiza una serie de prestaciones que tienen por objeto cubrir las necesidades que tienen las afiliadas como consecuencia de la maternidad, de acuerdo a lo que se establece en el artículo 4 del Acto Institucional N° 9. En este se estipula que el Sistema de Seguridad Social garantiza a sus afiliados el pago de una prestación para cubrir ciertas contingencias que le pueden ocurrir a los trabajadores, entre las cuales se encuentran las relativas a la maternidad, dado que ésta es vista como una contingencia para la mujer que es propia de su sexo, y que constituye un riesgo desde el punto de vista económico-jurídico.

En virtud de ello, el Decreto-Ley 15.084 del 28 de Noviembre de 1980 regula el subsidio por maternidad, que consiste en una prestación económica equivalente a la remuneración que hubiera recibido si hubiese llevado a cabo su empleo o profesión habitual.

Tanto la Ley mencionada anteriormente como el Convenio N° 103 de la OIT establecen que todas las trabajadoras de la actividad privada que vayan a ser madres deberán cesar en su labor al menos 12 semanas, de los cuales una parte de dicho descanso deberá ser tomada obligatoriamente después del parto, siendo dicho período compensado con una prestación en dinero que es administrada y abonada por el Banco de Previsión Social. A este período de tiempo se le denomina licencia especial por maternidad.

De este modo, dado que las trabajadoras grávidas tienen el derecho y la obligación de interrumpir el desempeño de su empleo o profesión habitual y tomarse una licencia por maternidad que será compensada en dinero, puede concluirse que la maternidad trae aparejado un doble beneficio ya que por una parte brinda el derecho al descanso y por otra una prestación económica.

A su vez, la trabajadora embarazada comprendida dentro del Seguro de Salud administrado por el BPS tiene derecho a la asistencia médica por parte de la institución de la salud por la que ha optado.

El derecho a estas prestaciones económicas y médicas es consagrado por el artículo 4 del Convenio N° 103 de la OIT ratificado en nuestro país, en el cual se establece que las prestaciones en dinero deberán ser suficientes para la mantención de la madre y su hijo en buenas condiciones y en base a un nivel de vida adecuado. Mientras que las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, en el momento del parto y luego del parto por parte de un médico.

De este modo, los beneficios que el subsidio por maternidad le otorga a la trabajadora son:

- 1) Laborales: por la licencia por maternidad y la garantía de estabilidad en el empleo.
- 2) Económicos: le permite a la madre trabajadora continuar percibiendo su ingreso habitual mientras dura su licencia maternal.
- 3) Sanitarios: por la asistencia médica y hospitalaria durante el embarazo, parto y post parto.

5.2 Ámbito subjetivo de aplicación

5.2.1 Beneficiarias

Según el artículo 11 del Decreto-Ley 15.084 del 28 de Noviembre de 1980, tienen derecho a la percepción del subsidio por maternidad las trabajadoras dependientes de la actividad privada, cualquiera sea su ámbito de inclusión jubilatoria. De este modo, son beneficiarias del subsidio tanto las trabajadoras incluidas en el Banco de Previsión Social como en la Caja Profesional, Bancaria y Notarial (sentencia n° 298 del 8.10.04 de la Suprema Corte de Justicia y R,D, n° 39-6/2006).

A su vez, el derecho a percibir el subsidio por maternidad lo siguen

teniendo las trabajadoras cuya relación laboral se suspenda o incluso finalice mientras se encontraba embarazada o durante el descanso postparto. No obstante, si dichas situaciones se dan por voluntad propia de la trabajadora, la misma perderá el beneficio.

También tienen derecho al subsidio las trabajadoras dependientes que quedan embarazadas durante el período en que estaban amparadas en el Seguro de Desempleo. En ese caso, la beneficiaria sólo va a percibir el subsidio por maternidad dado que es incompatible la percepción de ambas prestaciones, y lo hará hasta que finalice su descanso postparto e incluso aunque ya hubiese finalizado el período bajo el cual se encontraba amparada bajo el Seguro de Desempleo.

De este modo, no sólo se encuentran dentro de este régimen de beneficios las mujeres que durante su embarazo hayan estado prestando servicios subordinados, sino que también están incluidas las empleadas que se encuentran desocupadas, en las condiciones anteriormente mencionadas.

Finalmente, cabe mencionar que además de las beneficiarias del subsidio por maternidad establecidas legalmente, según lo dispuesto por el BPS también gozan de este beneficio las esposas de propietarios o de copropietarios de empresas que perciban remuneración, es decir que sean dependientes, y las profesoras del liceo Elbio Fernández, que con aportación civil son las únicas que tienen derecho. (Banco de Previsión Social, Subsidios por Maternidad: <http://www.bps.gub.uy/Madres/DO/SubsidiosMaternidad.aspx?menu=madres>)

5.2.2 No Beneficiarios

Según lo establecido por el BPS, no tienen derecho a la percepción del subsidio por maternidad las titulares de empresas unipersonales, las Directoras de Sociedades Cooperativas sin tareas remuneradas, las Directoras y Síndicos de S.A. y de bancos particulares que no aportan al BPS, los cónyuges colaboradores, los eventuales del M.T.O.P. de la División de Arquitectura, y socias integrantes de Sociedades Colectivas, de responsabilidad Limitada, en comandita, de Capital e

Industria y de Hecho. (Banco de Previsión Social, Subsidios por Maternidad: <http://www.bps.gub.uy/Madres/DO/SubsidiosMaternidad.aspx?menu=madres>)

5.3 Ámbito objetivo de aplicación

La circunstancia contingente que se prevé y ampara en este Decreto-Ley es la situación de embarazo de la trabajadora dependiente, la cual está incluida dentro del ámbito de aplicación de dicha normativa.

La beneficiaria deberá certificar su estado de gravidez en Montevideo por el servicio médico del Banco de Previsión Social, y en el interior por la mutualista que haya contratado dicho Organismo. Éstos centros médicos también deberán determinar el período de licencia por maternidad, además de certificar el embarazo, que según el artículo 12 del Decreto-Ley 15.084 será de 12 semanas: 6 semanas antes del parto y las restantes luego del mismo, aunque las mismas podrán variar según si se cumple la fecha prevista del parto o si la beneficiaria sufre complicaciones durante el embarazo o el parto. En estos últimos casos, el artículo 14 dispone que el plazo del descanso deberá fijarse por la Dirección de las Asignaciones Familiares y el plazo total de la licencia no podrá ser mayor a los 6 meses, el cual no incluye los períodos de licencia básica por maternidad según lo establece el Dr. Santiago Pérez del Castillo en la última edición del “Manual Práctico de Normas Laborales”, p. 262 y el Dr. Larrañaga Zeni en “El Derecho de la Seguridad Social Uruguaya”, 2009, p.23.

5.4 Licencia por maternidad

Como se dijo anteriormente, la licencia por maternidad se extiende por un período total de 12 semanas, el cual se inicia 6 semanas antes de la fecha prevista del parto y continúa 6 semanas más luego del parto.

A pesar de ello, la beneficiaria puede postergar el inicio del período de la licencia por maternidad, presentando dentro de los 15 días previos a las 6 semanas anteriores a la fecha probable de parto, un certificado del médico tratante, y deberá contar con la autorización del servicio médico del Banco de previsión Social, tal como lo establece el artículo 12 del Decreto-Ley 15.084. De este modo,

si la trabajadora es certificada por su médico como apta para trabajar hasta que finalice su embarazo, ésta no tendrá que cesar su labor 6 semanas antes de la fecha presunta del parto, sino que podrá postergar la fecha de inicio manteniendo en total las 12 semanas.

El Decreto-Ley 15.084 describe dos circunstancias en las cuales la licencia por maternidad puede variar:

- En el artículo 13 se prevé el caso en el que el parto ocurra con posterioridad a la fecha presunta, caso en el cual se extendería la licencia por maternidad anterior al parto, sin que ello altere la duración de la licencia de 6 semanas a la que tiene derecho la trabajadora después de que ha dado a luz.
- En el artículo 14 se plantea la posibilidad de que la beneficiaria contraiga una enfermedad como consecuencia del embarazo, caso en el cual se le extiende el descanso prenatal, o como consecuencia del parto, con lo que se prolonga la duración de la licencia postparto. En ambas situaciones, el período de duración de los descansos será establecido por el servicio médico del Banco de Previsión Social.

Se debe aclarar, que tal como lo estipula el artículo 14 del Decreto-Ley 15.084, la duración de estos descansos extraordinarios no puede ser superior a los 6 meses, que según el Dr. Santiago Pérez del Castillo (última edición del “Manual Práctico de Normas Laborales”, p. 262) y el Dr. Larrañaga Zeni (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguay”, 2009, p.23), serían adicionales a las 12 semanas de licencia por maternidad.

Cabe mencionar que el período de licencia maternal detallado anteriormente es para las trabajadoras del sector privada, dado que para las funcionarias públicas, el artículo 24 de la Ley 16.104 establece que la duración de esta licencia es de 13 semanas.

5.5 Licencia por enfermedad a consecuencia del embarazo o parto

Cuando la beneficiaria contrae enfermedades, ya sea a raíz del embarazo o como consecuencia del parto, y no se encuentra dentro de las 12 semanas básicas de licencia por maternidad, entonces el seguro por enfermedad le otorgará el subsidio correspondiente siempre que la misma se encuentra comprendida dentro del seguro de enfermedad.

El Decreto- Ley 14.407 prevé que la prestación económica por enfermedad será del 70% del sueldo o salario básico mensual más un doceavo del subsidio por concepto de sueldo anual complementario. En este caso el monto del subsidio mensual no puede ser superior a 4 BPC (Bases de Prestaciones y Contribuciones) mensuales en el 2011, 5 BPC en el año 2012, 6 BPC en el 2013, 7 BPC en el 2014 y 8 BPC en el 2015, acorde a lo establecido en el artículo 1 de la Ley 18.725 que sustituye el artículo 27 del Decreto-Ley 14.407.

5.6 Monto del subsidio por maternidad

La prestación económica que percibe la beneficiaria durante su descanso maternal de 12 semanas consiste en un subsidio económico que sustituye al salario mientras que la trabajadora dependiente no lleva a cabo su trabajo durante el período de su maternidad.

A diferencia de los demás subsidios por inactividad compensada, en este caso para que se configure el derecho de percibir el subsidio por maternidad, la Ley no exige un período mínimo de trabajo, es decir un cierto período de existencia de una relación laboral.

De este modo, mientras la beneficiaria se encuentra en el período de licencia maternal de 12 semanas, va a percibir en una sola vez por parte del BPS a través del sector de Prestaciones de Actividad, el subsidio económico por maternidad que se compone, según lo establece el artículo 15 del Decreto-Ley 15.084:

- Por un lado, del equivalente en efectivo a su sueldo o jornal por el período de descanso maternal de 12 semanas, el cual se determinará tomando como base la retribución que resulte del tiempo trabajado y las remuneraciones percibidas en los últimos 6 meses.

A su vez, el artículo 15 inc. 2° del Decreto-Ley 15.084, establece el límite inferior del monto del subsidio por maternidad, el cual no puede ser menor a un Salario Mínimo Nacional (SMN). Cabe aclarar que a partir de la entrada en vigencia de la Ley 17.856, como lo establece el artículo 1 de la misma, el monto mínimo del subsidio por maternidad pasa a ser de una Base de Prestación y Contribución (BPC), en lugar de un SMN.

A diferencia del resto de los subsidios, no se determina un límite máximo para el subsidio por maternidad. Dicha presunción respecto a la ausencia de una cota superior para el subsidio, que se desprende de la propia Ley, fue ratificada por la resolución N° 41 del BPS.

- Y por otro lado, el equivalente a la licencia y salario vacacional generado durante el período en que el subsidio se ha percibido y al aguinaldo generado durante dicho período, que será un doceavo del monto del subsidio económico percibido.

De este modo, puede concluirse que el BPS al abonarle el subsidio por maternidad a la trabajadora en ocasión de su maternidad, sustituye al patrón en la obligación de pagar el ingreso por sueldo, salario vacacional y aguinaldo que la mujer no percibiría en ese período en el que no estaría trabajando para la empresa. Por lo que, si bien el empleador debe otorgarle el goce de la licencia por maternidad, no debe abonar esos días ya que el cobro se encuentra comprendido dentro del subsidio que paga el BPS.

5.7 Gravabilidad

Según lo que se establece en el artículo 17 del Decreto-Ley 15.084, durante el período en que la beneficiaria se encuentra amparada por el Subsidio por maternidad, no se generan aportes patronales a la Seguridad Social. Sin

embargo, si se generan aportes personales, los cuales le serán retenidos a la beneficiaria del importe del subsidio.

5.8 Efectos del subsidio por maternidad en la relación laboral

5.8.1 En el contrato de trabajo

Durante el goce del descanso maternal y la percepción del subsidio económico por parte de la trabajadora, el contrato de trabajo no produce sus efectos principales, dado que no se cumplen las obligaciones de ambas partes: ni el empleador le paga el sueldo a la beneficiaria, ni la trabajadora lleva a cabo los servicios para los cuales fue contratada, sino que es la Seguridad Social la que le abona a la beneficiaria el referido subsidio por maternidad, subsanando así la pérdida salarial que ésta hubiese tenido al cesar en el desempeño de sus funciones.

5.8.2 Licencia y Salario Vacacional

Según el artículo 17 del Decreto 227/981 “Licencia suplementaria”, durante el período de tiempo en el cual la trabajadora se encuentra gozando de su licencia por maternidad, la misma genera días de licencia anual remunerada, siendo así un tiempo hábil para generar derecho a la licencia. De este modo, la beneficiaria podrá computar como trabajada los días en que haya estado en descanso maternal a los efectos del cálculo de la licencia, teniendo así el derecho a gozar de la licencia anual remunerada que le corresponda.

No obstante de ello, cuando el empleador tenga que abonarle la licencia anual y el salario vacacional correspondiente, no le pagará el equivalente a los días de licencia y salario vacacional generados durante el período en que se encontraba en descanso maternal dado que éstos ya habían sido abonados por el Banco de Previsión Social al otorgarle el subsidio económico por maternidad.

5.8.3 Aguinaldo

A diferencia de lo que ocurre en el caso de la licencia y el Salario Vacacional, el subsidio por maternidad no computa para el cálculo del aguinaldo, dado que no cumple con las características que la Ley 12.840 establece en su

artículo 2 respecto a las partidas computables para el sueldo anual complementario: tener carácter remuneratorio y ser pagada por el empleador.

De este modo, dado que el subsidio por maternidad no tiene carácter remuneratorio y es abonado por la Seguridad Social, no por el patrón, jurídicamente no se trata de una partida computable para el aguinaldo.

A su vez, el Banco de Previsión Social además de abonar a la trabajadora el subsidio económico, también paga junto con el mismo un doceavo de dicha prestación en dinero por concepto de sueldo anual complementario generado 15 durante el período de licencia por maternidad. Lo cual es estipulado por el artículo 15 del Decreto-Ley 15.084, al describir las partidas económicas que percibirá la beneficiaria durante el período de inactividad compensada.

5.8.4 Incidencia del subsidio por maternidad en las Jubilaciones

La norma beneficia a la trabajadora al establecer que los días durante los cuales estuvo percibiendo el subsidio por maternidad computan como años de servicios a los efectos de determinar su antigüedad jubilatoria.

No obstante, según la interpretación que el Dr Larrañaga Zeni (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguay”, 2009, p.53) le da al artículo 69 del Decreto 125/996, dicho período no se va a tener en cuenta al momento de calcular el promedio de salarios para determinar el sueldo básico jubilatorio, salvo que le sea más favorable a la trabajadora incluirlo.

5.9 Subsidio por maternidad en caso de adopción

5.9.1 Licencia por maternidad en caso de adopción

La Ley de Urgencia N° 17.292 en los artículos 33 a 39 de la sección V establece que todo trabajador dependiente afiliado al BPS, que reciba en adopción uno o más menores de edad según disposición legal, pronunciamiento judicial o resolución del Instituto Nacional del Menor, va a tener derecho a una licencia especial de seis semanas continuas de duración a partir de la fecha que la tenencia del menor sea efectiva.

5.9.2 Monto de la licencia por maternidad en caso de adopción

Según el artículo 36 de la Ley 17.292, posteriormente modificado por el artículo 2 de la Ley 18.436, cuando se trata de empleados del sector de la actividad privada que hayan adoptado niños en base a los requisitos exigidos por dicha Ley, éstos van a tener derecho al cobro de un subsidio a cargo del BPS durante el período en que hayan gozado de la licencia especial, el cual compensará su inactividad, aplicándose así los artículos 15 y 17 del Decreto-Ley 15.084. Es decir, que mientras se encuentren gozando de esta licencia especial recibirán el equivalente en efectivo a su sueldo efectivo o jornal y la cuota parte correspondiente a la licencia, salario vacacional y aguinaldo correspondiente al período de inactividad, del cual se retendrán los aportes personales a la Seguridad Social pero no los aportes patronales dado que éstos últimos no se generarán.

Cabe aclarar que durante el período de disminución del horario de la jornada laboral a la mitad, dicho subsidio se reducirá en un 50%.

En el caso de los funcionarios públicos, durante el período que se encuentren gozando de dicha licencia especial, no tendrán derecho al cobro del subsidio establecido para los empleados de la actividad privada, sino que continuarán percibiendo la retribución que le abona habitualmente el Organismo en el cual lleva a cabo sus funciones. De este modo, durante el período de duración de la licencia especial los funcionarios públicos tendrán derecho al goce del sueldo que le correspondería si continuara efectuando su trabajo.

A diferencia de los empleados del sector privado, los funcionarios públicos continuarán percibiendo la totalidad de su retribución habitual si reducen su jornada laboral, según lo establece el artículo 36 de la Ley 17.292.

5.9.3 Beneficiarios

Según lo establecido por el BPS, este beneficio puede ser ejercido por uno u otro integrante del matrimonio que cumpla los requisitos anteriormente mencionados, por lo cual:

- En caso de que ambos padres sean beneficiarios de la licencia especial, la madre tendrá derecho a un período de 42 días y el padre a 10 días de licencia especial. (Banco de Previsión Social, Subsidios por Maternidad: <http://www.bps.gub.uy/Madres/DO/SubsidiosMaternidad.aspx?menu=madres>).

- Cuando el beneficiario sea uno sólo de los padres, éste tendrá derecho a 42 días de licencia especial. (Banco de Previsión Social, Subsidios por Maternidad: <http://www.bps.gub.uy/Madres/DO/SubsidiosMaternidad.aspx?menu=madres>).

En ambos casos, la licencia comenzará a computarse a partir de que se hace efectiva la entrega del o de los menores.

Debe aclararse que la licencia especial referida deberá gozarse efectivamente, es decir que no podrá ser sustituida por salario u otra compensación. (Banco de Previsión Social, Subsidios por Maternidad: <http://www.bps.gub.uy/Madres/DO/SubsidiosMaternidad.aspx?menu=madres>)

Finalmente, debe mencionarse que dicho beneficio caducará de pleno derecho si los interesados no ejercitan su reclamo antes de los treinta días a contar de la fecha en que se haga efectiva la entrega del menor, y en caso de que se actúe con dolo para obtener los beneficios que establece la Ley 17.292, deberá devolver el monto de dinero por el cual haya sido indemnizado durante el período en que estuvo aparentando en forma engañosa e intencional una situación inexistente, importe que deberá reintegrarse en forma actualizada según el índice de precios que corresponda.

5.10 Ley 18.436: Modificaciones a la Ley 17.292

Esta Ley modifica en su artículo 1 el artículo 33 de la sección V de la Ley 17.292, agregándole un inciso en el que establece que los trabajadores de la actividad pública y privada, además de tener derecho al goce de la licencia especial en caso de adopción o legitimación adoptiva, tienen el derecho a que se reduzca a la mitad el horario de su jornada laboral luego de la culminación del período de licencia especial, por un plazo de 6 meses.

A su vez, el artículo 2 modifica el artículo 36 de la Ley 17.292 en el cual se establece que los trabajadores del sector privado de actividad, gozarán durante el período de duración de la licencia especial de un subsidio que se liquida de la misma forma que el subsidio por maternidad y que compensa el período de inactividad, agregando que durante el período de reducción del horario de la jornada laboral, el subsidio se reducirá a la mitad. Sin embargo, establece que durante el período de reducción de la jornada laboral, los funcionarios públicos continuarán percibiendo la totalidad de la remuneración habitual que recibirían si llevaran a cabo sus tareas en horario completo, que es el monto de la compensación por el período de inactividad al estar gozando de la licencia especial que la Ley 17.292 establece para los funcionarios públicos.

De este modo, los trabajadores del sector privado y público de actividad no sólo tendrán como beneficio en caso de adopción o legitimación adoptiva, del goce de la licencia establecida anteriormente junto con el cobro del subsidio correspondiente, establecido por la Ley 17.292, sino que a partir de la Ley 18.436 también podrán tener el beneficio adicional de solicitar la reducción de su horario de trabajo habitual a la mitad, luego de haber gozado del descanso de seis semanas, durante un período de seis meses.

Si bien la Ley 18.436 concede el derecho a solicitar la reducción de la jornada laboral también en caso de adopción o legitimación adoptiva, tanto a los trabajadores del sector privado como del sector público, hace una diferenciación respecto a los funcionarios públicos al disponer que los mismos seguirán cobrando la retribución que recibían cuando se encontraban gozando de la licencia especial, mientras estén trabajando medio horario, mientras que para el caso de los trabajadores del sector privado dicha compensación se reduce a la mitad una vez que dejan de gozar de la licencia especial y comiencen a trabajar la mitad de su horario laboral.

5.11 Maternidad y Despido

El artículo 17 de la Ley 11.577 establece la prohibición de despedir a la trabajadora en estado de gravidez o que ha sido madre recientemente, la cual no es absoluta ya que el empleador podrá hacerlo, pero en caso de que lo haga deberá pagar una indemnización especial equivalente a 6 meses de sueldo, además la indemnización legal por despido que corresponda, salvo en caso de que la causal del despido sea por notoria mala conducta.

A los efectos de calcular dicho monto, se debe tomar el concepto de sueldo en sentido estricto, es decir sin incluir las incidencias mensuales de licencia, aguinaldo y salario vacacional, ni las partidas salariales marginales, a diferencia de la indemnización por despido común.

A su vez, esta característica de que la indemnización especial es acumulable con la indemnización legal común, es diferente a lo establecido por las normas que protegen al trabajador enfermo, ya que en el caso de que el empleador despida al trabajador en ocasión de su enfermedad, ésta tiene derecho sólo al doble de la indemnización legal, sin que exista acumulación, según lo establece el Dr. Larrañaga Zeni (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguay”, 2009, p.52).

Lo que no se menciona en el artículo 17, y por tanto queda sujeto a discusión son los requisitos que deberían cumplirse para que comenzara a regir este derecho de la trabajadora embarazada.

Respecto a ello, la jurisprudencia ha llegado a un acuerdo en forma unánime de que la imposibilidad jurídica de despedir a la mujer en estado de gravidez, la correspondiente sanción para el empleador que incumple la norma, y por tanto el nacimiento del derecho a la indemnización especial para la trabajadora grávida, sólo se da si la misma ha comunicado su embarazo al empleador o en caso de que el mismo sea notorio. Cabe aclarar que se entiende como notorio el embarazo a partir de su quinto mes, según lo resuelto por la jurisprudencia. (Anuario de Jurisprudencia Laboral 2003, caso 392).

A su vez, el artículo 17 tampoco establece por cuánto tiempo la trabajadora tiene derecho a esta protección especial luego de su reintegro efectivo al trabajo. Al respecto, la nueva Ley de servicio doméstico, Ley 18.065 del 27 de Noviembre de 2006, establece en su artículo 8 que la trabajadora que haya sido despedida encontrándose en estado de gravidez, tendrá derecho a la indemnización especial prevista en el artículo 17 de la Ley 11.577 hasta que hayan transcurrido al menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia por maternidad que le correspondiese. Antes de la entrada en vigencia de esta Ley, la jurisprudencia y la doctrina no establecían por cuánto tiempo la trabajadora tenía derecho a la protección especial luego de que hayan sido reintegradas efectivamente a su trabajo, sino que simplemente se hacía referencia a un período prudencial. De este modo, la nueva Ley de servicio doméstico establece por primera vez en forma expresa que deben de haber transcurrido ciento ochenta días desde el reintegro de la trabajadora de la licencia que le correspondía para que pueda ser despedida por el empleador sin que éste deba pagarle la IPD especial. Por tanto ya no queda margen a dudas respecto al momento de determinar si corresponde o no el derecho a percibir la IPD especial. (Pérez Montero, Estela. “Trabajo Doméstico”. Montevideo, Cátedra de Relaciones Laborales 2007).

De este modo, como lo explica Santiago Pérez del Castillo en la última edición del Manual Práctico de Normas Laborales p. 263, si una vez finalizada la licencia por maternidad, el empleador hace que la trabajadora se tome los días de licencia anual que le corresponden, y al retornar se la envía al seguro por desempleo para despedirla cuando éste finaliza, no estaría cumpliendo con la obligación de reintegrarla efectivamente a su trabajo, por lo que estaría violando la norma.

En el caso opuesto a lo descripto anteriormente, es decir cuando la trabajadora queda embarazada o da conocimiento de su estado de gravidez mientras se encuentra en el seguro de paro, como va a tener derecho a percibir el subsidio de maternidad, si la misma es despedida una vez que finaliza el período de amparo al seguro de desempleo, el empleador deberá abonarle el monto

correspondiente a la indemnización especial por haber incumplido con la prohibición establecida en la Ley 11.577, como lo explica Santiago Pérez del Castillo en la última edición del Manual Práctico de Normas Laborales p. 264.

Respecto a la indemnización por despido especial, cabe mencionar que la norma tampoco hace referencia a los distintos tipos de salarios que puede llegar a percibir una trabajadora, es decir que no distingue si se trata de una remuneración mensual o de un jornal o de una remuneración a destajo, entre otras modalidades, por lo cual resulta coherente considerar que la indemnización especial por despido debe ser el equivalente a lo que se hubiese estado percibiendo si la misma hubiese trabajado durante 6 meses en las condiciones anteriores al parto. A modo de ejemplo, si se tratara de una madre reciente que ha sido desempleada y que realizaba tareas tres veces a la semana, percibiendo un salario diario, el monto de la indemnización por despido especial que le corresponderá será el equivalente a un jornal por 3 días por 4 semanas por 6 meses, más la indemnización por despido común correspondiente.

Si bien la Ley no exige el cumplimiento de un plazo mínimo de trabajo para generar el derecho a percibir la indemnización especial, aunque no se haya cumplido aún con la antigüedad mínima que se requiere para tener el derecho a la indemnización por despido común, igualmente procede el pago por parte del empleador de la indemnización por despido especial, según lo explica Santiago Pérez del Castillo en la última edición del Manual Práctico de Normas Laborales p. 267.

5.12 Cambio temporario de tareas: Ley 17.215

La Ley 17.215 le otorga el derecho a toda trabajadora de la actividad pública o privada que se encuentra embarazada o en período de lactancia de poder solicitar en forma temporal un cambio en las tareas que realizaba antes de su licencia por maternidad, siempre y cuando las mismas puedan llegar a dañar la salud de la trabajadora o la de su hijo. A su vez, en caso de que el empleador no le permita cambiar de tarea a la trabajadora, la mencionada Ley le da el derecho a

tomarse una licencia especial durante la cual va a recibir del BPS la mitad del salario que estuviese percibiendo hasta dicho momento.

Para poder solicitar este cambio, la trabajadora debe justificar únicamente con certificación médica del organismo competente las razones que motivan dicha petición. Una vez que el empleador haya otorgado a la empleada amparada a este derecho el traslado de funciones, éste no podrá disminuir o aumentar la remuneración que venía percibiendo habitualmente. A su vez, tampoco podrá fundarse en esta razón para despedir, suspender, perjudicar sus derechos laborales o su carrera profesional.

El goce de este beneficio por parte de la trabajadora culmina una vez que finaliza el plazo dispuesto, debiendo el empleador reintegrar a la trabajadora a su función anterior, salvo que por acuerdo de las partes se disponga lo contrario.

5.13 Trámites a realizar

A los efectos de percibir el subsidio por maternidad se deberá de realizar un trámite ante el BPS a partir de las 28 semanas (7 meses) de embarazo o de haber obtenido la tenencia o adopción del niño, pero si se efectúa luego de las 34 semanas perderá días de licencia maternal y la posibilidad de solicitar la postergación de dicha licencia.

Para efectuar dicho trámite se debe presentar una serie de documentación que permita identificar a la trabajadora, constatar su embarazo y verificar las remuneraciones gravadas que la misma ha percibido en los últimos seis meses de desempeño de sus tareas.

Cabe Mencionar que existen trámites específicos a realizar en caso de adelanto o atraso del parto, es decir si el parto se produce después de la fecha presunta o antes del inicio de la licencia maternal; en los casos en que el trámite se inicie luego de haber tenido al niño; y en los casos de adopción.

(página web del Banco de Previsión Social, Subsidios por Maternidad:
<http://www.bps.gub.uy/Madres/DO/SubsidiosMaternidad.aspx?menu=madres>)

CAPÍTULO VI: SUBSIDIO POR DESEMPLEO

6.1 Concepto y características

Siendo el empleo un medio a través del cual las personas pueden obtener los ingresos que requieren para satisfacer sus necesidades materiales básicas, estar desempleado supone una disminución de los ingresos y de la calidad de vida. Es por dicha razón que La Seguridad Social entre sus fines busca disminuir la situación de inferioridad económica a la cual se ve sometido el individuo en condiciones de desempleo. A través del subsidio por desempleo se busca compensar de alguna forma los ingresos que el individuo deja de percibir a causa de estar desempleado por razones ajenas a su voluntad.

El subsidio por desempleo está regulado por el Decreto-Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981 con las modificaciones introducidas por la Ley 18.399 del 24 de octubre de 2008 y es reglamentado por el Decreto 162/009 del 30 de marzo de 2009.

Según el artículo 1 de la Ley 18.399, en la nueva redacción dada al artículo 2 del Decreto-Ley 15.180 el subsidio por desempleo consiste en una prestación en dinero otorgada por el BPS al trabajador desempleado. Por otro lado, el artículo 1 de la Ley 18.399 en la nueva redacción dada al artículo 6 literal 1 sección A del Decreto-Ley 15.180, establece que el monto del subsidio se otorga de manera mensual por un lapso máximo de 6 meses para el caso de despido o reducción de trabajo, o de 4 meses en los casos de suspensión. Es posible que el plazo sea extendido en situaciones excepcionales, según lo planteado por literal 2 del mismo artículo, cuando el PBI del país disminuya se podrá incluso ampliar el plazo del subsidio hasta 8 meses o 90 jornales.

Por otro lado el artículo 24 del Decreto 162/009, establece que el subsidio por desempleo es una prestación que se encuentra gravado por las contribuciones especiales a la Seguridad Social y estarán por tanto sujetas a las deducciones por retenciones y sanciones que correspondan.

El empleador puede realizar un complemento a la prestación otorgada por Ley al trabajador a los efectos de complementar hasta llegar al 100% del salario que tenía antes de que entrara en seguro de paro. Dicho complemento no estará gravado con contribuciones a la Seguridad Social.

De acuerdo con lo establecido por Larrañaga Zeni, Nelson (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguay”, 2009, p.23) además de tener derecho a percibir una retribución por desempleo, el trabajador tiene derecho a recibir cursos de perfeccionamiento y de capacitación laboral a los efectos de facilitar su reinserción laboral. La organización de esos cursos se encuentra a cargo del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.

6.2 Ámbito de aplicación

Se desprende del artículo 1 del Decreto-Ley 15.180 que el seguro por desempleo intenta cubrir la contingencia por desempleo forzoso y comprende obligatoriamente a todos los empleados de la actividad privada que prestan servicios remunerados a terceros.

6.3 Beneficiarios

De acuerdo con el artículo 1 del decreto 162/009, son beneficiarios del régimen de prestaciones por desempleo administrado por el Banco de Previsión Social, los siguientes trabajadores de la actividad privada amparados por dicho organismo que presten servicios remunerados a terceros:

- Los trabajadores que desarrollen actividades con inclusión “Industria y Comercio”.
- Trabajadores rurales a partir del 15 de Junio de 2001, conforme a lo previsto en el Decreto 211/001 del 8 de Junio de 2001.
- Trabajadores domésticos a partir de la vigencia de la Ley 18.065 del 27 de Noviembre de 2006 y el decreto N° 224/007 de 25 de Junio de 2007.

- Trabajadores contratados a término, según el régimen de la Ley 17.556 del 18 de Setiembre de 2002 previsto en los arts. 30 a 43.
- Profesionales del deporte comprendidos en el artículo 1 del decreto 398/009 del 24/08/2009 según lo establecido en el artículo 6 del mismo decreto.
- Asimismo otros trabajadores no comprendidos en los literales anteriores que se hubieren incorporado o incorporasen al Seguro por Desempleo según lo previsto en el artículo 1 del Decreto-Ley 15.180 del 20 de Agosto de 1981, por resolución del Poder Ejecutivo.

6.4 Causales de acceso al subsidio

Según el artículo 5 del Decreto-Ley 15.180 en la redacción dada por el artículo 1 de la Ley 18.399 son causales para tener derecho al cobro del subsidio por desempleo las siguientes:

- El despido.
- La suspensión total de la relación laboral.
- Reducción de la jornada laboral

6.4.1 Despido

La causal despido se configura cuando se produce el despido del trabajador. Esto sucede cuando se produce la ruptura del vínculo laboral por decisión unilateral del empleador. Se podrá solicitar el cobro del subsidio de forma inmediata siempre que se cumpla con el período previo de generación y no exista causal legal de inhabilitación.

6.4.2 Suspensión Total

La Ley 18.399 no define esta causal y tampoco lo hace el decreto reglamentario 162/009. En la anterior reglamentación que hoy en día está derogada, se definía la suspensión total como la situación en la cual el trabajador no perciba ninguna remuneración durante un mes calendario, con excepción del aguinaldo y los feriados pagos.

Según el artículo 9 de la Ley 15.180, con la redacción dada por el artículo 1 de la Ley 18.399 se considera que existe despido ficto del trabajador suspendido en forma total de su empleo, si al término del período máximo de la prestación no es reintegrado al trabajo, pudiendo reclamar la indemnización correspondiente.

6.4.3 Reducción de la jornada laboral

Siguiendo lo establecido por Larrañaga Zeni en su libro “El Derecho de la Seguridad Social Uruguay” (2009), la reducción en la jornada laboral puede deberse a una suspensión parcial o a la disminución de trabajo para un empleador cuando se desempeñare más de un empleo.

1) La suspensión parcial comprende la reducción en el mes de las jornadas de trabajo o en el día de las horas trabajadas, en un porcentaje de un 25% o más del legal o habitual en épocas normales. No se considerará incluido dentro de dicha causal cuando la eventualidad de la reducción haya sido pactada expresamente o sea característica de la profesión o empleo.

2) Queda comprendido asimismo dentro de la presente causal el caso en el que el trabajador desempeñare tareas en más de un empleo y sea despedido o suspendido de uno de ellos. No queda incluido dentro de esta causal el caso de suspensión parcial en uno de los empleos si el trabajador percibe remuneración mensual.

La Ley 18.399 del 10 de Noviembre de 2008 en su artículo 1 que da nueva redacción al artículo 5 del Decreto-Ley 15.180, incorpora al seguro por desempleo la causal de trabajo reducido. Con dicha incorporación aquél trabajador que sea despedido o suspendido de uno de sus empleos puede tener derecho al cobro del subsidio sin tener que cesar en el otro empleo. En el régimen del Decreto-Ley 15.180 se tomaba como supuesto que el trabajador realizaba tareas en un único empleo, por lo que sólo consideraba como causales el despido, la suspensión total y la suspensión parcial.

6.5 Período previo para generar el derecho

Según el artículo 3 del Decreto-Ley 15.180 en la redacción dada por el artículo 2 de la Ley 18.399, son requerimientos para generar el derecho al cobro del subsidio, los siguientes:

Para trabajadores con remuneración mensual, haber computado seis meses de permanencia en la planilla de control del trabajo u otro documento equivalente, de una o más empresas. Dicho período debió de haberse cumplido dentro de los 12 meses inmediatos anteriores a la configuración de la causal.

Para trabajadores con remuneración por día o por hora, haber computados 150 jornales de permanencia en la planilla de control del trabajo u otro documento equivalente, de una o más empresas. Dicho período debió de haberse cumplido dentro de los 12 meses inmediatos anteriores a la configuración de la causal.

Para trabajadores con remuneración variable, haber percibido el equivalente a seis Bases de Prestaciones y Contribuciones (BPC) mensuales dentro de los 12 meses inmediatos anteriores a la configuración de la causal.

6.6 Causales de no inclusión en el Seguro

Conforme a lo establecido en el artículo 4 del Decreto-Ley 15.180 y a su reglamentación: Decreto 162/09 en el artículo 10, no tendrán derecho al cobro del subsidio los sujetos que cumplan alguna de las siguientes condiciones:

- Los que perciben jubilación o adelanto pre-jubilatorio servidos por cualquier institución pública o privada, o el subsidio especial por inactividad compensada que establece la Ley 18.395 del 24 de Octubre de 2008..
- Los que se encuentren en estado de huelga, por el periodo de duración de la misma.
- Los que fueran despedidos o suspendidos por razones disciplinarias. El Decreto Reglamentario 14/82, en su Artículo 9 literal c) señala que, para determinar esta exclusión “se estará a las pruebas que surjan del expediente

administrativo, a los antecedentes del empleado y a la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

- Dolo o falta grave en el desempeño de la actividad a causa del trabajo o en ocasión del mismo.

- Abandono voluntario de la ocupación sin la autorización del empleador o sin mediar causa justificada.

- Embriaguez en horas de trabajo.

- Bajo rendimiento intencional.

- Inasistencias injustificadas.

- Daño o deterioro intencional a bienes propiedad del empleador o de terceros.

- Negativa injustificada a cumplir órdenes emanadas de la empresa.

- Inobservancia a normas dictadas por la empresa o autoridad competente, tendientes a garantizar la seguridad de personas o bienes.

- Llegadas tardes reiteradas e injustificadas.

- Otros hechos de análogas características a las descriptas precedentemente.

- 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 ingresos provenientes del trabajo reducido, según lo establecido en el artículo 1 de la Ley 18.399, en la nueva redacción dada al artículo 5 literal C del Decreto-Ley 15.180 y recogido por el literal C del artículo 3 del Decreto 162/009 del 30 de Marzo de 2009. Quedan exceptuadas de esta causal también las situaciones en que la reducción del trabajo resultare de un pacto expreso o de las características de la profesión o empleo.

En caso de ingresos de otra naturaleza y siempre que los mismos fueren inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia. No se consideran como otros ingresos, a efectos del cobro del subsidio por desempleo:

-Rentas vitalicias por accidente laboral o incapacidad servidas por el Banco de Seguros del Estado.

-Asignaciones Familiares.

-Hogar constituido.

-Pensiones alimenticias con destino a menores o incapaces;

-Vivienda propia que ocupen los beneficiarios;

-Ingresos complementarios voluntariamente servidos por los empleadores durante el periodo de desocupación;

- Indemnización por despido;

-Licencias no gozadas y el salario vacacional;

-Feriados pagos;

-Sueldo Anual Complementario.

- Pensión especial reparatoria prevista en la Ley N^a 18.033 del 13 de Octubre de 2006.

6.7 Monto del subsidio

El artículo 1 de la Ley 18.399, en la nueva redacción dada al artículo 7 del Decreto-Ley 15.180 establece distintos montos de subsidio según cuál sea la causal de desocupación y la modalidad de remuneración que hubiera percibido el trabajador.

En función a lo anteriormente establecido, se debe distinguir:

a) Causal por Despido:

El monto de la prestación para el caso de trabajadores despedidos, es decir cuando la relación laboral se haya roto por decisión unilateral del empleador, es el siguiente:

1. Trabajadores mensuales con remuneración fija o variable: en estos casos se tomará el promedio mensual de las remuneraciones nominales computables que se hayan percibido en los últimos 6 meses anteriores a que se haya configurado la causal y se le aplicarán los porcentajes decrecientes mes a mes establecidos a continuación:

- 66% por el primer mes de subsidio
- 57% por el segundo
- 50% por el tercero
- 45% por el cuarto
- 42% por el quinto
- 40% por el sexto

2. Trabajadores remunerador por día o por hora: En este caso también percibirán un subsidio mensual decreciente mes a mes el cual se obtendrá de aplicar al monto del jornal el esquema a describir a continuación. El monto del jornal mencionado se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses anteriores a la fecha en que se configuró la causal entre 150. El monto a pagar como subsidio será el siguiente:

- 16 jornales por el primer mes de subsidio
- 14 jornales por el segundo
- 12 jornales por el tercero
- 11 jornales por el cuarto
- 10 jornales por el quinto

- 9 jornales por el sexto

b) Causal suspensión total:

Para considerar que existe suspensión total de la actividad, es necesario que el trabajador no haya percibido en el mes calendario remuneración computable de especie alguna, con excepción del aguinaldo y de los feriados pagos. Si se está bajo esta hipótesis, la forma de cálculo del subsidio por desempleo se hará según lo establecido por el artículo 1 de la Ley 18.399, en la nueva redacción dada al artículo 7.2 del Decreto-Ley 15.180 y el artículo 15 del Decreto 162/009, con la distinción de si se trata de trabajadores mensuales o jornaleros:

1. Trabajador con remuneración mensual fija o variable: en este caso la prestación será del 50% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables, que hubiera percibido el trabajador en los últimos 6 meses inmediatamente anteriores a la configuración de la causal.

2. Trabajador con remuneración por día u hora: el trabajador recibirá como subsidio el equivalente a 12 jornales mensuales. El monto de cada jornal será el resultado de dividir entre 150 el total de remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses anteriores a la configuración de la causal.

Es importante aclarar que según lo establecido por el artículo 1 de la Ley 18.399 en la redacción dada al artículo 7 del Decreto-Ley 15.180 y el artículo 16 del Decreto 162/009, tanto para el caso de la liquidación del subsidio como consecuencia de la causal por despido o por suspensión total, el período previo de percepción de retribuciones de 6 meses anteriores, refiere a trabajo efectivo si fuere más favorable para el trabajador.

Por otro lado, según lo establecido por el artículo 23 del Decreto 162/009, a los efectos del cálculo del monto del subsidio, se considerarán como remuneraciones computables aquellas que sean materia gravada para la Seguridad Social. De tal manera, no aplicarán la indemnización por despido, la licencia no gozada o el salario vacacional.

c) Causal de suspensión parcial o trabajo reducido:

Según el artículo 7.3 del Decreto-Ley 15.180 con la redacción dada por el artículo 1 de la Ley 18.399, el monto del subsidio para los trabajadores en situación de suspensión parcial de la actividad o trabajo reducido será la diferencia que existiera entre el monto del subsidio calculado conforme al artículo 7.2 (causal suspensión total) y lo efectivamente percibido en el período durante el cual se sirve el subsidio.

De acuerdo con lo establecido por Larrañaga Zeni, Nelson (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguay”, 2009, p.25), para los casos en que el trabajo reducido se da como consecuencia del despido del trabajador o suspensión total del mismo en unos de sus empleos pero continúa percibiendo ingresos de otros de sus empleos, el cálculo del subsidio se hará de la siguiente manera:

– En primer lugar debe calcularse el subsidio que correspondería percibir en caso que la causal fuera de suspensión total en los dos empleos. Para dicho cálculo, deberán tomarse también las correspondientes a las actividades incluidas en la Ley y que se continúen desempeñando.

– En segundo lugar se le restará al monto calculado de acuerdo a lo establecido anteriormente, lo que perciba el trabajador en cada mes por el trabajo que continúa desempeñando. En caso que existan diferencias positivas, se pagará el subsidio por trabajo reducido.

Por último, según lo establecido en el artículo 17 del Decreto 162/009, el subsidio por trabajo reducido para un mismo empleador, se otorgará por mes calendario y sólo podrá ser solicitado una vez vencido el mismo. Si la reducción abarcara varios meses, deberá solicitarse el beneficio de manera separada para cada uno de los meses en que se configura la reducción.

d) Suplemento del subsidio:

Según el artículo 1 de la Ley 18.399 en la redacción dada al artículo 7.10 y el artículo 22 del Decreto 162/009, el beneficiario del subsidio tiene derecho a recibir un suplemento del 20% en el mismo en los siguientes casos:

– Cuando estuviere casado o viviera en unión concubinaria acreditada por el BPS.

– Cuando tuviera a su cargo menores de edad, personas ciegas o sordomudas que no pudieran darse a entender mediante el lenguaje de señas o por escrito, o personas discapacitadas física o psiquiátricamente, siempre que éstas personas fueran familiares del beneficiario hasta el 3er grado inclusive.

– Cuando tuviere a su cargo descendientes menores de 21 años o ascendientes.

Es importante aclarar que según el artículo 22 del Decreto 162/009, en todos los casos los familiares anteriormente mencionados, se considerarán a su cargo cuando éste les proporcione los medios de subsistencia. No obstante, no se considerará a su cargo el familiar que tenga ingresos propios que superen el equivalente a 1 BPC.

6.8 Monto mínimo y máximo del subsidio

Tanto el Decreto-Ley 15.180 con las modificaciones introducidas por la Ley 18.399, como el Decreto 162/009 prevén ciertos montos máximos y mínimos a percibir de subsidio.

a) Monto mínimo:

En el artículo 7.7 del Decreto-Ley 15.180 con la redacción dada por el artículo 1 de la Ley 18.399 y en el artículo 20 del Decreto 162/009, se establece que el monto del subsidio por desempleo para los casos de despido y suspensión total no podrá ser inferior a una BPC teniendo en cuenta contratos de trabajo de 25 jornadas mensuales y ocho horas diarias de trabajo. Para situaciones de menores jornadas de trabajo, se deberá adecuar proporcionalmente.

b) Monto Máximo:

Por otro lado, el artículo 1 de la Ley 18.399 en la redacción dada al artículo 7.8 del Decreto-Ley 15.180 y el artículo 21 del Decreto 162/009, establecen que el subsidio no podrá superar los siguientes máximos:

- Trabajadores despedidos: no se podrá exceder por mes los siguiente topes:

- 11 BPC para el primer mes de subsidio

- 9,5 BPC para el segundo

- 8 BPC para el tercero

- 7 BPC para el cuarto

- 6,5 BPC para el quinto

- 6 BPC para el sexto

- Trabajadores en situación de suspensión total de la actividad o trabajo reducido: el monto máximo del subsidio será de 8 BPC.

Los montos de la BPC a aplicar para los casos mencionados será la equivalente a la fecha de la causal correspondiente. Por otro lado, tanto a los montos mínimos y máximos mencionados se les adicionará el 20% del suplemento adicional descrito en el artículo 1 de la Ley 18.399 en la redacción dada al artículo 7.10 del Decreto-Ley 15.180 y el artículo 22 del Decreto 162/009, en los casos que corresponda.

6.9 Subsidio discontinuo

El artículo 18 del Decreto 162/009 establece que para los casos de subsidio discontinuo, se fijará el monto del subsidio teniendo en cuenta las retribuciones percibidas por trabajo efectivo en los últimos 6 meses inmediatamente anteriores a la nueva prestación.

En los casos de suspensión total, el monto del subsidio se mantendrá en todo el período en que dure el servicio en casos de prestación continua, y si fuera discontinua, se realizará el promedio de retribuciones percibidas en los últimos 6 meses. Se tendrá como mínimo el monto de la prestación inicial.

6.10 Subsidio en caso de despidos sucesivos

En el artículo 19 del Decreto 162/009, se prevé el caso particular de trabajadores que habiéndose acogido al subsidio por desempleo bajo la causal de despido hubieren regresado a la actividad laboral sin haber agotado el término máximo del subsidio, y luego fueran despedidos nuevamente, retornando al amparo del subsidio por el saldo del máximo mencionado. El decreto establece que reiniciarán la percepción de la prestación por ese saldo a partir del nivel superior de la escala correspondiente.

El beneficio anteriormente detallado no será de aplicación para los casos en que el nuevo despido proviniese del mismo empleador. En tal caso, el trabajador reingresará a percibir el saldo del subsidio en el nivel que le hubiera correspondido en la escala, si no se hubiera interrumpido la percepción del mismo.

6.11 Duración de la prestación del subsidio

6.11.1 Término de la prestación en caso de remuneración mensual

La Ley 18.399 del 24.X.08 en su artículo 1, que modifica el artículo 6 del Decreto-Ley 15.180, establece cuál será el plazo máximo de prestación del subsidio para los empleados que son remunerados en forma mensual, sea ésta fija o variable, haciendo una distinción según cuál haya sido la causal del desempleo:

- En caso de **despido o trabajo reducido**, la prestación no podrá percibirse por más de seis meses por parte del beneficiario, tal como lo establece el artículo 6 del Decreto-Ley 15.180 en su inciso 1.

- Cuando se trata de **suspensión total**, el subsidio se prestará como máximo durante cuatro meses. Ésta es una de las modificaciones que la Ley 18.399 le hace a la Ley madre, dado que anteriormente el plazo máximo de prestación del subsidio en caso de suspensión total era de seis meses, como consecuencia de que no se hacía una distinción en función de la causal del desempleo al momento de definir el término de la prestación.

6.11.2 Término de la prestación en caso de remuneración por día o por hora

En este caso la Ley 18.399 en su artículo 1, sustitutivo del artículo 6 inciso 1 del Decreto-Ley 15.180, también hace una distinción entre las causales del desempleo:

- Cuando se trata de **despido o trabajo reducido**, el subsidio se servirá por un total de 72 jornales, considerando que son 12 jornales por mes, al igual que se establece en la Ley madre.
- En caso de **suspensión total**, el máximo de la prestación será de 48 jornales, calculados a razón de 12 jornales por mes. Ésta disposición también constituye una modificación respecto al artículo 6 del Decreto-Ley 15.180.

6.11.3 Caso de despido mientras se está en el seguro por suspensión total

Dada la distinción que realiza la Ley 18.399 al establecer el término del subsidio dependiendo de la causal de la que se trate, el Dr. Larrañaga Zeni establece que puede ocurrir que mientras un trabajador se encuentre percibiendo el subsidio por desempleo, como consecuencia de que había sido suspendido totalmente, se lo despida antes de que venza el plazo de 4 meses o 48 jornales dependiendo del tipo de remuneración de la que se trate.

De este modo, cuando ello ocurre el trabajador tiene derecho a percibir el subsidio por el período de tiempo previsto para la causal de despido (6 meses o 72 jornales, dependiendo del tipo de remuneración) menos los meses que ya estuvo percibiendo el subsidio. A modo de ejemplo, si un trabajador estuvo 3 meses en el seguro de paro por suspensión total, y luego es despedido va a tener derecho a continuar percibiendo el subsidio por 3 meses más. (Larrañaga Zeni, Nelson. “El Derecho de la Seguridad Social Uruguaya”. 1 de Noviembre de 2009)

6.11.4 Prórroga del período de prestación del subsidio

El artículo 1 de la Ley 18.399, en la nueva redacción dada al artículo 6 inciso 2 del Decreto-Ley 15.180, le da la posibilidad al Poder Ejecutivo de

extender los plazos máximos de duración de la prestación, establecidos para el caso de despido, cuando el PBI desestacionalizado haya caído durante dos trimestres consecutivos.

En los casos en que se da esta situación, la mencionada norma autoriza al Poder Ejecutivo a prorrogar el plazo de la prestación hasta un máximo de ocho meses o 90 jornales, dependiendo del tipo de remuneración de que se trate. Una vez que se haga uso de esta facultad, para volver a los términos normales de duración de la prestación, debe haberse registrado una suba en el PBI por dos trimestres consecutivos y haber transcurrido tres meses luego del incremento.

Este artículo es otro de los aportes que La Ley 18.399 realiza a los efectos de mejorar el régimen: tiene en cuenta la eventualidad de que la economía nacional sufra un período de recesión a los efectos de determinar el plazo en que se otorgará la prestación, como consecuencia del significativo impacto que las sucesivas crisis económicas y financieras han tenido en el empleo, tanto a nivel regional como en el Uruguay.

6.11.5 Despido de trabajadores con 50 años o más

Otro de los aportes efectuados por la Ley 18.399 se encuentra en la nueva redacción dada al artículo 6 inciso 3 del Decreto-Ley 15.180, en el cual se establece la extensión del término de la prestación a 6 meses o 72 jornales adicionales, dependiendo del tipo de remuneración del que se trate, cuando el trabajador que es despedido tiene 50 años o más.

6.11.6 Derecho a percibir nuevamente el subsidio una vez agotado el mismo

La norma bajo análisis también agrega con respecto a la legislación anterior que una vez que se haya agotado el período máximo de prestación del subsidio, ya sea en forma continua o discontinua, el trabajador puede volver a percibirlo siempre que hayan transcurrido 12 meses desde que se le dejó de servir el subsidio, dentro de los cuales se debe haber hecho aportación efectiva por 6 meses, y reúna las demás condiciones exigidas para la obtención del derecho.

6.12 Desocupación especial

El artículo 10 del Decreto-Ley 15.180, en la nueva redacción dada por el artículo 1 de la Ley 18.399, autoriza al Poder Ejecutivo a establecer por un plazo menor a un año y fundándose en razones de interés general:

- Un régimen de subsidio por desempleo total o parcial para los trabajadores que tienen un alto nivel de especialización en determinadas actividades económicas o categorías laborales.
- Una prórroga al plazo de percepción de la prestación establecido legalmente cuando se documente que la falta o reducción de tareas es transitorio y que la empresa tiene el compromiso de mantener los puestos de trabajo.
- El monto del subsidio que se pagará en los casos mencionados anteriormente, el cual no podrá ser mayor al 80% del promedio mensual de las remuneraciones computables.

La Ley 18.399 aclara que en el caso de que el Poder Ejecutivo haga uso de éstas facultades, los desocupados igualmente tendrán el derecho a reclamar la indemnización por despido que corresponda, una vez finalizado el plazo de la prestación.

6.13 Cese de la prestación del subsidio por desempleo

El Decreto-Ley 15.180 en su artículo 8, con la nueva redacción dada por los artículos 3 y 4 de la Ley 18.399, establece 4 causales de cese de la prestación del subsidio antes de que finalice el plazo determinado legalmente en que la misma se va a servir. Antes de la modificación dada por la Ley 18.399 en sus artículos 3 y 4, la Ley madre establecía 3 causales de cese, por lo que la modificación consistió en efectuar una aclaración respecto a la primera hipótesis establecida por la Ley madre, y en agrega una nueva causal.

De este modo, las 4 causales dispuestas por Ley ante las que se configura el cese del derecho a percibir el subsidio por desempleo son:

1) Cuando el trabajador es reincorporado al mercado laboral, cualquiera sea la actividad remunerada a la cual se lo reintegre. En el caso de que vuelva a trabajar en la misma empresa en la que lo hacía, tanto el empleador como el trabajador debe comunicarlo al seguro de desempleo dentro de los 5 días hábiles posteriores al reintegro, mientras que si es en una nueva actividad, debe ser el trabajador el que lo comunique al seguro de paro dentro del plazo mencionado.

Originariamente, esta causal ya estaba prevista en el inciso 1 del artículo 8 de la Ley 15.180, pero la Ley 18.399 al modificar la redacción de dicho artículo agrega que esta hipótesis sólo aplica para el caso de despido o suspensión total, quedando fuera de la misma el caso de trabajo reducido, dado que en dicha situación el trabajador continua llevando a cabo su empleo en la empresa.

2) Cuando el trabajador rechaza la oportunidad de incorporarse a un empleo conveniente, sin que exista una causa legítima para ello. Las causas consideradas legítimas que se enumeran en forma no taxativa en el artículo 25 del decreto reglamentario 162/009, son:

- Que el trabajo no sea acorde con las capacidades físicas, intelectuales o profesionales del beneficiario de la prestación.
- Cuando el nuevo empleo le pueda traer aparejado una pérdida de sus competencias en la profesión u oficio que venía llevando a cabo.
- Que la oferta laboral requiera el desplazamiento del trabajador hacia una localidad diferente a la que se domicilia su familia, siempre que la misma esté a cargo del beneficiario del subsidio.
- Cuando la remuneración ofrecida se encuentre por debajo de la que es abonada en el sector de actividad en el que el trabajador realizaba su labor.

Cuando se configura alguna de estas causales, el trabajador debe probar la configuración de las mismas ante la Administración, que resolverá la legitimidad de la misma teniendo en cuenta los antecedentes del trabajador y el grado de impedimentos que presenta el empleo que está siendo rechazado.

3) Cuando comienza a percibir la jubilación (literal c del artículo 5 de la Ley 15.180) o el subsidio especial de inactividad compensada (literal C del artículo 25 del decreto reglamentario 162/009), al haber solicitado alguna de las prestaciones.

4) Cuando el beneficiario haya estado percibiendo el subsidio por la mitad del período que le corresponda legalmente, y no haya asistido a los cursos de capacitación o reconversión laboral llevados a cabo por el MTSS y/o por el Instituto Nacional de Empleo, sin causa justificada.

Esta hipótesis fue la introducida por el artículo 4 de la Ley 18.399.

6.14 Obligaciones y sanciones

El Decreto reglamentario 162/009 establece ciertas obligaciones y sanciones en caso de su incumplimiento, tanto para el empleador como para el trabajador.

6.14.1 Obligaciones

6.14.1.1 Obligaciones del empleador

Según el artículo 26 de la reglamentación, las empresas están obligadas a:

1) Completar los formularios del BPS correspondiente al subsidio al solicitante, con la información que exige el Organismo dentro del plazo de 10 días hábiles desde que se produjo el despido o la suspensión total, o hasta el último día del mes en que se produjo la reducción del trabajo.

2) Proporcionar toda la información requerida por el BPS.

3) Exhibir toda la documentación que le solicite el BPS a los efectos de verificar o de controlar que los hechos que surgen de la misma coinciden con los declarados al Organismo.

4) Suministrar al BPS las pruebas de las situaciones que promovieron el despido, la suspensión o la reducción de la actividad del trabajador.

5) Deberá comunicarlo al BPS dentro de los 5 días hábiles las siguientes situaciones:

- El reintegro del trabajador a la actividad remunerada de la empresa.
- Que el trabajador no se ha reintegrado a la empresa una vez finalizado el plazo de la suspensión.
- Que el trabajador no se ha presentado a la empresa a desempeñar su trabajo, a pesar de habérselo convocado antes que culmine el plazo de la suspensión.

6.14.2 Sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones

En base a lo establecido por el artículo 27 del Decreto 162/009, si se incumplen alguna de las obligaciones explicadas anteriormente, se deberá pagar una multa cuyo monto variará entre 1 a 50 jornales o días de sueldo, según el grado de gravedad de la misma. Dicha escala se va a duplicar, en caso de que se vuelva a cometer una nueva infracción dentro de los 5 años siguientes a la aplicación de la sanción por parte del BPS.

A su vez, independientemente de las multas abonadas, se le podrá exigir a las empresas el reembolso de los importes que el BPS le había pagado al trabajador sin que ello correspondiera legalmente, como consecuencia de haberle proporcionado al Organismo información inexacta.

6.14.3 Obligaciones del trabajador

Según el artículo 28, los beneficiarios del subsidio por desempleo deberán:

- 1) Intentar conseguir un nuevo empleo dentro del menor período posible.
- 2) Reintegrarse al trabajo cuando culmine el plazo de duración de la suspensión total o cuando lo solicite el empleador.
- 3) En caso de que se reintegre al trabajo que venía llevando a cabo o comience a realizar cualquier tipo de actividad remunerada, deberá comunicárselo al BPS dentro de los 5 días hábiles.

4) Proporcionar todo medio de prueba o toda información que requiera el BPS, y concurrir al mismo en caso que sea citado.

5) Comunicar todo cambio de domicilio y declarar bajo juramento todos los ingresos que perciba, independientemente de cuál sea el concepto.

6.15 Efectos Laborales

Durante el período en el que trabajador se encuentre percibiendo el subsidio por desempleo, como consecuencia de haber sido suspendido totalmente, las obligaciones que surgen del contrato de trabajo para ambas partes (llevar a cabo sus tareas para el caso del trabajador y pagar la remuneración correspondiente por parte del empleador) quedan suspendidas.

Respecto a la incidencia que dicho período tiene en la generación de los derechos de licencia, salario vacacional, aguinaldo, feriados, antigüedad y despido, la normativa bajo análisis establece lo siguiente:

6.15.1 Licencia anual y salario vacacional.

El artículo 5 de la Ley 18.399 modifica el artículo 11 del Decreto-Ley 15.180, estableciendo que el beneficiario del subsidio por desempleo no generará licencia para el año siguiente ni salario vacacional durante el período de tiempo en que se encuentre percibiendo el mismo, pero aclara que ello solamente rige para la actividad que haya dado lugar a dicho subsidio.

Según el Dr. Larrañaga Zeni, ello se debe a que para tener el derecho al goce de los 2 beneficios implícitos en la licencia: tiempo de descanso y pago de la remuneración o jornal correspondiente a dicho período, es necesario haber trabajado en el año anterior, dado que la cantidad de tiempo que puede descansar es el resultado del tiempo que trabajó en el año anterior, y el monto que se le paga durante dicho tiempo de descanso es el equivalente a lo que hubiese percibido de haber seguido trabajando.

Debe aclararse que si el trabajador ha generado días de licencia que aún no ha gozado, y es enviado al seguro de paro, recién comenzará a regir dicho

subsidio una vez que se hayan agotado los días de licencia generados. (Larrañaga Zeni, Nelson. “El Derecho de la Seguridad Social Uruguay”. 1 de Noviembre de 2009)

6.15.2 Feriados

El artículo mencionado anteriormente establece que el período de tiempo durante el cual el empleado se encuentre percibiendo el subsidio por desempleo, no generará derecho al cobro de los feriados pagos, aclarando que ello sólo aplica para la actividad que haya dado lugar al subsidio por desempleo.

De este modo, si el trabajador ingresa al seguro de paro en el mes de Mayo, habiendo estado desempeñando sus tareas hasta el último día hábil del mes de Abril, no va a tener derecho al cobro del 1° de Mayo; mientras que si se hubiese dado a la inversa, es decir hubiese estado en el seguro de paro hasta el último día hábil de Abril, si tendrá derecho al cobro del feriado mencionado. (Larrañaga Zeni, Nelson. “El Derecho de la Seguridad Social Uruguay”. 1 de Noviembre de 2009)

6.15.3 Aguinaldo

El subsidio por desempleo no computa a los efectos del cálculo del sueldo anual complementario dado que no reúne las características que la Ley 12.840 exige para que una partida sea computable a los efectos del aguinaldo: tener carácter remuneratorio y ser abonada por el empleador.

6.15.4 Antigüedad Laboral para el cálculo de la IPD

Existen posiciones divididas respecto a si el período durante el cual los trabajadores jornaleros perciben el subsidio por desempleo a causa de la suspensión total, computan como días trabajados a los efectos del cómputo de la antigüedad para calcular la indemnización por despido.

Si bien no existen dudas respecto a los trabajadores mensuales, para los cuales computa, se plantea una discusión respecto a los jornaleros.

La Doctrina sostiene en forma mayoritaria que el período de amparo al subsidio por desempleo debe tomarse en cuenta como trabajado, dado que durante el mismo el trabajador permanece a la orden del empleador.

Por otro lado, la Jurisprudencia considera que el tiempo transcurrido en el Seguro de Paro no debe considerarse como trabajado dado que el despido de un jornalero debe calcularse en base a las jornadas efectivamente trabajadas.

6.15.5 Indemnización por Despido

Como lo explica el Dr. Santiago Pérez del Castillo, cuando el trabajador ingresa al subsidio por desempleo por la causal despido, éste va a tener derecho a cobrar el mencionado subsidio y la indemnización por despido, la cual se calcula en base al salario vigente al momento en que se configura el despido. Sin embargo, si el empleado vuelve a trabajar, éste deberá declararlo y dejará de percibir el subsidio. (Santiago Pérez del Castillo, “Manual Práctico de Normas laborales”, Montevideo, p.293).

Los trabajadores que ingresan al seguro de paro por la causal de suspensión total, recién van a poder reclamar la IPD al término de la prestación, es decir cuando culmina el subsidio por desempleo, y siempre que no hayan sido reintegrados al trabajo.

Cuando ello ocurre, según lo que establece el artículo 9 del Decreto 15.180, con la nueva redacción dada por el artículo 1 de la Ley 18.399, se configura el despido ficto legal, el cual ha surgido como consecuencia de una coyuntura de crisis, según lo explica el Dr. Larrañaga Zeni en su libro “El Derecho de la Seguridad Social Uruguay”, p.33, dado que le impone al trabajador un período de espera de 4 meses para poder reclamar la IPD. Antes, el empleado que era suspendido totalmente podía considerarse despedido, sin tener que esperar a que culmine el período del subsidio por desempleo, por lo que esta disposición que une al despido con la prestación por desempleo, implica una flexibilización en nuestro derecho laboral.

De acuerdo a la normativa vigente, para que se configure el despido ficto, según el Dr. Larrañaga Zeni, es necesario que se den 3 requisitos:

1) Que el trabajador haya ingresado al Seguro por la causal de suspensión total de contrato de trabajo, quedando de este modo excluidos los trabajadores despedidos en forma expresa y los que han accedido por la causal de suspensión parcial o trabajo reducido. Respecto a este último caso en el que se le disminuye la cantidad de trabajo para el mismo empleador pero no se lo despide y transcurren tres meses en esa situación, el mencionado artículo dispone que los mismos pueden considerarse despedidos.

2) Que el trabajador haya percibido el subsidio durante el período máximo, es decir que haya finalizado el plazo de la prestación.

3) Que una vez que haya culminado el seguro, el trabajador se presente a su empleo y no sea reintegrado, lo cual deberá ser probado por parte del trabajador para que se configure el despido ficto. En caso de que el empleador lo haya reintegrado y éste no se haya presentado, la única forma mediante la que el empleador podrá probar que cumplió con su obligación y que no se ha configurado el despido ficto, es mediante la intimación escrita al trabajador.

Como lo explica el Dr. Santiago Pérez del Castillo, la disposición legal anteriormente mencionada es lógica, dado que cuando se manda al seguro de paro al trabajador por seis meses, para despedirlo cuando dicho período culmine y no por circunstancias temporales, no resulta justa esa espera obligatoria. Como se establece en el Anuario 84-87 n° 1061, JLT 2, cuando ocurre esta situación, el seguro de paro actúa como forma de dilatar en el tiempo un despido resuelto de antemano. (Santiago Pérez del Castillo, “Manual Práctico de Normas laborales”, Montevideo, p.293).

También debe aclararse que en el caso en que el trabajador sea enviado al seguro de paro por la causal de suspensión total, sin tener derecho al cobro de la prestación, porque por ejemplo tiene dos ingresos, la mayoría de la Jurisprudencia entiende que el trabajador puede considerarse despedido en forma inmediata, sin

tener que esperar a que culmine el plazo de la suspensión. (Larrañaga Zeni, “El Derecho de la Seguridad Social Uruguaya”, Noviembre 2009, Montevideo, p.35).

6.15.6 Antigüedad Jubilatoria

El artículo 36 del Decreto 125/996 dispone que el período durante el cual el trabajador estuvo percibiendo el subsidio por desempleo computa a los efectos del cálculo de los años de servicio, pero el monto que se ha obtenido durante dicho período no considera a los efectos de la determinación del sueldo básico jubilatorio, salvo que ello sea más conveniente para el trabajador.

Cabe mencionar que los empleados que se encuentren percibiendo el subsidio por desempleo, que haya configurado causal de jubilación y se acoja a la pasividad, dejará de percibir el subsidio desde que formule la solicitud, según lo establece el artículo 12 de la Ley 15.180.

6.16 Trámite de la solicitud

La solicitud debe realizarse a través de la presentación de un formulario, que el empleador deberá completar dentro de los 10 días hábiles desde que se haya dado el desempleo. Para hacerlo el trabajador cuenta con un plazo de 30 días contados a partir de que se configuró la causal, de modo que si no lo hace y deja pasar el plazo, pierde el beneficio.

En caso de que el empleador esté en desacuerdo con lo que el empleador ha completado en el formulario o si éste no se lo devuelve, el trabajador podrá recurrir a la vía administrativa y el empleador deberá responder lo que le pregunte la administración para determinar si procede o no el cobro del subsidio.

CAPÍTULO VII: SUBSIDIO DE ENFERMEDAD

7.1 Concepto

Se puede definir la enfermedad común como las alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo, ni de enfermedades profesionales.

La enfermedad común es considerada tanto para la doctrina, la jurisprudencia y la normativa vigente como una causa de suspensión de las prestaciones procedentes del contrato de trabajo, permaneciendo el mismo en vigor.

El subsidio por enfermedad tiene la finalidad de resarcir económicamente al trabajador por el período en el que no puede desempeñar su actividad laboral a causa de haber contraído una enfermedad.

7.2 Marco Normativo

El seguro por enfermedad se encuentra regulado por el Decreto-Ley 14.407 del 22/7/1975, con las modificaciones introducidas por la Ley 15.087 del 2 de Diciembre de 1980, la Ley 18.725 del 31 de Diciembre de 2010 y la Ley 18.731 del 7 de Enero de 2011. El Decreto-Ley 14.407 unificó en un mismo seguro a todas las actividades que hasta el momento eran reguladas por otras Leyes e incorporó otros sectores que no disponían de un seguro específico. El Poder Ejecutivo fue incorporando gradualmente los distintos sectores de actividad hasta que finalmente con el decreto 546/984 del 6 de diciembre de 1984 se añadió a las restantes actividades privadas que aún no se habían integrado al sistema, con excepción de las instituciones bancarias y demás actividades que tenían seguros convencionales para cubrir el mismo riesgo.

7.3 Financiación

El subsidio por enfermedad es servido por el Banco de Previsión Social (BPS) a través del sector de Prestaciones de Actividad (Sub Sector Enfermedad) y es financiado por aportes patronales y personales.

El aporte correspondiente a los empleadores asciende a un 5% del total de las retribuciones sujetas a montepío que paguen a sus trabajadores amparados por el FONASA y los complementos de cuota de salud que correspondan según aplicación del artículo 337 y siguientes de la Ley 16.320 del 1° de Noviembre de 1992.

El aporte a cargo de los trabajadores se aplica sobre el mismo monto imponible y se establecen porcentajes diferenciados según se detalla a continuación:

- 6% si las retribuciones superan 2,5 BPC mensuales y tienen a cargo hijos menores de 18 años o mayores de esa edad con discapacidad, incluyendo a los del cónyuge o del concubino.
- 4,5% si las retribuciones superan 2,5 BPC mensuales y no tienen a cargo hijos menores de 18 años ni mayores de esa edad con discapacidad, incluyendo a los del cónyuge o concubino.
- 3% si las retribuciones no superan 2,5 BPC mensuales, con independencia de que tengan o no a cargo hijos menores de 18 años o mayores de esa edad con discapacidad, incluyendo a los del cónyuge o del concubino.

Se establece en el artículo 66 de la Ley 18.211 que los trabajadores que tengan cónyuge o concubino a cargo, aportarán un 2% adicional de su retribución para incorporar a los mismos a dicho seguro, lo que les dará derecho a recibir atención integral en salud a través de los prestadores que integren el Sistema Nacional Integrado de Salud.

La incorporación de cónyuges y concubinos se realizarán teniendo en cuenta el número de hijos menores a cargo, de acuerdo al siguiente detalle:

- Antes del 31 de diciembre de 2010: cónyuge o concubino del aportante con 3 o más hijos menores de 18 años o mayores con discapacidad a cargo.
- Antes del 31 de diciembre de 2011: cónyuge o concubino del aportante con 2 hijos menores de 18 años o mayores con discapacidad a cargo.

- Antes del 31 de diciembre de 2012: cónyuge o concubino del aportante con 1 hijo menor de 18 años o mayores con discapacidad a cargo.
- Antes del 31 de diciembre de 2013: cónyuge o concubino del aportante sin hijos menores de 18 años o mayores con discapacidad a cargo.

7.4 Beneficiarios

A partir del artículo 8 del Decreto-Ley 14.407, con las modificaciones introducidas por el artículo 13 de la Ley 18.731, y del Decreto 546/984 del 6/12/1984 se desprende que tienen derecho al cobro del subsidio por enfermedad común los trabajadores que se enumeran a continuación:

- Trabajadores incluidos en las actividades previstas en el artículo 7 del Decreto-Ley 14.407 que en forma permanente o accidental estén en una relación de trabajo remunerado.
- Los trabajadores de la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.
- Los propietarios de empresas unipersonales con actividades comprendidas en el Decreto-Ley 14.407 que no tengan más de cinco trabajadores subordinados y estén al día con sus aportes al sistema de la Seguridad Social.
- Los trabajadores acogidos al Seguro de Desocupación, los prejubilados y los jubilados de las actividades comprendidas en el Decreto-Ley 14.407 del 22 de julio de 1975; con las limitaciones que establezca la reglamentación.
- Trabajadores del sector rural y domésticos.

7.5 Requisitos para su establecimiento

Según el artículo 9 del Decreto-Ley 14.407, para tener derecho al cobro del subsidio por enfermedad, el asegurado debió de haber realizado los aportes personales correspondientes como mínimo a 75 jornales o a 3 meses dentro de los

doce meses inmediatos anteriores a la fecha de la notificación de la enfermedad respectiva. A partir del artículo 4 del decreto 7/976 se establece que el mínimo se puede acreditar con la suma de jornales realizados en la empresa actual del trabajador o en otras anteriores, siempre que se hubieran efectuado dentro del período antes mencionado.

Para ser acreedor del subsidio, el asegurado no debe estar en condiciones de desempeñar sus funciones por causa de enfermedad o accidente, y debe certificar su enfermedad en el servicio médico que designe el BPS.

7.6 Monto de la prestación

7.6.1 Monto de la prestación y modificaciones introducidas por la Ley 18.725

El artículo 13 del Decreto-Ley 14.407 determina el monto de la prestación en dinero que se le otorgará a quienes estén incluidos dentro de dichas hipótesis, el cual asciende al 70% del sueldo o jornal básico del beneficiario. En el artículo 27 de Decreto-Ley 14.407 con la redacción dada por el artículo 1 de la Ley 18.725 se establece un tope a dicho importe equivalente a:

- 4 BPC (cuatro Bases de Prestaciones y Contribuciones), a partir del 1° de enero de 2011.
- 5 BPC (cinco Bases de Prestaciones y Contribuciones), a partir del 1° de enero de 2012.
- 6 BPC (seis Bases de Prestaciones y Contribuciones), a partir del 1° de enero de 2013.
- 7 BPC (siete Bases de Prestaciones y Contribuciones), a partir del 1° de enero de 2014.
- 8 BPC (ocho Bases de Prestaciones y Contribuciones), a partir del 1° de enero de 2015.

Se define sueldo aquél equivalente a un mes de trabajo para quienes tienen remuneración mensual y jornal básico el correspondiente a 25 jornales. A los

efectos del cálculo para quienes tienen remuneración variable, se tomará el promedio actualizado de lo percibido en los 180 días anteriores a la fecha de la enfermedad o accidente.

El artículo 2 de la Ley 18.725 establece que a partir del primero de enero de 2011, para el cálculo del subsidio se considerarán remuneraciones computables todas aquellas que constituyan materia gravada para la Seguridad Social. La presente modificación implica una diferencia respecto a lo que establecía el Decreto-Ley 14.407 en su artículo 13, ya que éste último consideraba como sueldo o jornal básico el que correspondía al cargo o categoría del beneficiario, excluidas la partidas en especie, partidas por locomoción y otros viáticos, quebrantos de caja, horas extra y retribuciones especiales. Según interpretación del libro *El Derecho de la Seguridad Social Uruguay*, pág. 95, de Nelson Larrañaga Zeni, con esta reforma se estaría en concordancia con el principio que establece que todos los ingresos que constituyen materia gravada deben luego ser considerados en la base de cálculo de la prestación.

7.7 Aguinaldo

El artículo 28 del Decreto-Ley 14.407 establece que conjuntamente con el cobro del subsidio se percibe una partida en concepto de aguinaldo que es abonada por el Banco de Previsión Social y no por el empleador y asciende a la doceava parte del monto de la prestación.

7.8 Gravabilidad

Se desprende del artículo 160 de la Ley 16.713 del 3 de Setiembre de 1995, que tanto los importes correspondientes al subsidio por enfermedad como al aguinaldo están sujetos a aportes personales a la Seguridad Social. Sin embargo, la empresa empleadora no está obligada a realizar aportes patronales sobre dichos ingresos dado que no son generados a causa de la actividad laboral. Tampoco se le exige el pago de contribuciones a la Seguridad Social por las sumas que otorgue a sus empleados por los tres primeros días de enfermedad que no estén cubiertos

por el subsidio. Igual tratamiento tienen las partidas que se concedan al trabajador como complemento del subsidio para llegar al 100% del salario habitual.

7.9 Incompatibilidad

Se desprende del artículo 25 del Decreto-Ley N° 14.407, según la redacción dada por la Ley N° 17.786 del 23 de junio de 2004 que el subsidio no es acumulable a la percepción del subsidio por desempleo, ni a retribuciones de actividad, ni al adelanto pre-jubilatorio, ni a las indemnizaciones temporarias por accidente de trabajo.

7.10 Inembargabilidad

El subsidio por enfermedad previsto en el Decreto-Ley 14.407 del 22 de Julio de 1975 es inembargable según el artículo 24 de dicha norma. Se podrán aplicar como excepción las mismas normas referentes a la inembargabilidad de los sueldos.

7.11 Período de cobertura

Según el artículo 14 del Decreto-Ley 14.407 el beneficiario tendrá derecho a percibir el subsidio a partir del cuarto día de ausencia al trabajo provocada por enfermedad o accidente. Para el cobro del mismo deberá certificar su enfermedad ante el servicio médico que el BPS disponga. Asimismo la certificación de la enfermedad se puede realizar desde el primer día de trabajo. Si el asegurado hubiera sido internado, el derecho al cobro del subsidio comienza desde el primer día de hospitalización.

Los beneficiarios que hayan hecho uso de la licencia por enfermedad durante períodos mayores a tres meses, deberán ser sometidos cada noventa días a reconocimiento por un Tribunal Médico del Servicio de Certificaciones Médicas del BPS, excepto que el asegurado sea declarado física o intelectualmente inhabilitado para el desempeño de sus funciones.

El plazo máximo de cobertura del subsidio es por un año, el mismo puede llegar a ser prorrogado por un año más si el BPS así lo dispone. Dada la situación

de que el asegurado haya percibido la prestación en numeradas ocasiones, dentro un lapso de cuatro años, a causa de una misma enfermedad, podrán ser consideradas para el cómputo del plazo máximo de cobertura, la suma de dichos períodos. En cualquier momento el beneficiario podrá ser declarado por el servicio médico del BPS, física o intelectualmente incapaz para la realización de sus tareas. En dicho caso seguirá teniendo derecho a percibir el subsidio durante un período máximo de ciento ochenta días a partir de la declaratoria.

En el artículo 16 del Decreto-Ley 14.407 se establece que si al término de los plazos antes mencionados, la enfermedad que padece el asegurado no le permitiera volver a ejercer sus funciones laborales ordinarias, concluirán sus derechos a los beneficios que otorga el BPS, pudiendo ser dado de baja por la empresa sin derecho a la indemnización por despido correspondiente. Lo mismo es sin perjuicio de la cobertura que le corresponda por su invalidez o desocupación forzosa.

7.12 Pérdida del beneficio

- Según el artículo 31 del Decreto-Ley 14.407 del 31 de junio de 1979, perderán total o parcialmente los derechos al subsidio por enfermedad, sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera corresponderles mediante resolución fundada del BPS, los trabajadores que:
 - No cumplan las prescripciones médicas y que no se sometan a los reconocimientos y exámenes médicos que se consideren necesarios simulen, provoquen o mantengan intencionalmente la incapacidad por enfermedad o accidente.
 - Contraigan enfermedad o sufran accidentes en trabajos remunerados realizados fuera de la industria o, estando percibiendo el subsidio, realicen tareas remuneradas o usen medicamentos inconvenientes.
 - Estén inhabilitados para trabajar, por enfermedad física a consecuencia de actos ilícitos penales, siempre que mediante sentencia ejecutoriada se establezca

su responsabilidad, por embriaguez o por uso de estupefacientes. Estas dos últimas causales serán determinadas por el Cuerpo Médico del BPS.

- Se sometan a operaciones de cirugía estética sin consentimiento de las autoridades del seguro, así como también, cuando contraigan enfermedades que se deriven de estas operaciones, salvo en los casos en que sean impuestas por accidente. Lo dispuesto en el presente inciso no comprende la cirugía reparadora.
- Interrumpan voluntariamente su embarazo salvo que medie indicación médica.
- Estén en uso de licencia anual remunerada o cumpliendo una sanción disciplinaria y durante el lapso de las mismas.
- Se ausenten, sin autorización del BPS, del lugar donde se domicilian mientras perciban el subsidio.

7.13 Relación Laboral

7.13.1 Contrato

Mientras el beneficiario se encuentre comprendido dentro del seguro por enfermedad, el contrato de trabajo que sostenía con el empleador queda suspendido, lo mismo implica que no ocasiona sus efectos principales. La empresa no estará obligada a pagar la remuneración acordada y el subordinado no estará obligado a desempeñar sus funciones. El empleador podrá contratar a alguien para que lo suplante y dicha contratación sería a término. Una vez que el empleado sea dado de alta por el servicio médico del BPS el mismo deberá reintegrarse a su trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recuperación. La empresa estará obligada a reincorporarlo a sus funciones habituales.

7.13.2 Despido

El empleador tiene obligación de reincorporar al trabajador para que realice sus tareas habituales, siempre que el mismo se haya presentado a trabajar dentro de las veinticuatro horas hábiles contadas desde la fecha en que fue dado

de alta. Si no permite el reintegro o lo despide dentro de los 30 días desde su reincorporación, la empresa estará obligada a pagar el doble de la indemnización por despido normal.

En caso de haberse configurado hechos o actos que representen notoria mala conducta, el patrón podrá probarlo y quedará liberado del pago tanto de la indemnización especial como de la indemnización común.

Si el despido se conforma debido a una causa que no tiene relación directa ni indirecta con la enfermedad, la empresa quedará librada del pago de la indemnización por despido especial pero seguirá obligada a la liquidación de la indemnización por despido común.

No será exigido el pago de una indemnización por despido al trabajador que hubiera ingresado a la empresa en sustitución de un empleado enfermo y que se lo hubiera desvinculado de la misma debido a la reincorporación del trabajador recuperado. Dicha exoneración procederá siempre que se haya establecido en el contrato de trabajo que el mismo es de carácter temporal debido a configurar una suplencia.

7.13.3 Efectos Laborales

A los efectos del cálculo de la licencia y salario vacacional, se considera tiempo computable el período de ausencia al trabajo por razones ajenas a la voluntad del trabajador, como es el caso de ausencia por enfermedad o accidente de trabajo. Dicho criterio es aceptado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia y está señalado en el Convenio 132 de la OIT, el cual fue ratificado por Uruguay.

Con respecto al aguinaldo, el subsidio por enfermedad no es considerada una partida hábil para el cálculo del mismo ya que solamente se computan las partidas de carácter remuneratorio que son abonadas por la empresa. El Decreto-Ley 14.407 en su artículo 28 dispone que conjuntamente con el subsidio, el BPS pague la doceava parte del mismo en concepto de aguinaldo.

El período en el que se percibió el subsidio se considerará período realmente trabajado a los efectos del cálculo de la antigüedad laboral.

7.14 Complemento al subsidio por accidente de trabajo

Frente al caso en el que el empleado se ausente al trabajo debido a un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Banco de Seguros de Estado le otorgará un subsidio económico que ascenderá a las dos terceras partes del jornal o sueldo mensual básico del asegurado. En dichas situaciones el BPS pagará un subsidio adicional equivalente al complemento entre la liquidación que efectúa el BSE y la que surgiría de calcular la prestación correspondiente según se hubiera efectuado por enfermedad común. Entonces, mientras que el BSE cubre las dos terceras partes del jornal o sueldo mensual básico, el BPS en la liquidación por enfermedad común cubre el 70% del mismo, por lo que será de cargo del BPS el complemento hasta llegar a ese 70% más la cuota parte correspondiente al aguinaldo. No obstante, está fijado para el subsidio por enfermedad común un monto máximo que para el año 2011 equivale a cuatro BPC, por lo que en el caso en que el subsidio que brinde el BSE por accidente de trabajo sea mayor al que serviría el BPS por enfermedad común, no se debería pagar complemento alguno.

7.15 Complemento al subsidio por maternidad

En el caso de trabajadoras embarazadas comprendidas dentro del seguro de enfermedad, si las mismas contraen enfermedades y no se encuentran dentro de las 12 semanas básicas de licencia por maternidad, entonces el seguro por enfermedad les otorgará el subsidio correspondiente.

CAPÍTULO VIII: ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

8.1 Concepto de Accidente de trabajo

De acuerdo a lo establecido por Larrañaga Zeni, Nelson (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguay”, 2009, p.103) la Ley 16.074 no establece específicamente una definición de accidente de trabajo, elemento crucial para determinar si corresponde la cobertura del seguro o no. No obstante, dicho concepto se puede desarrollar a partir de lo establecido en el artículo 2 de la presente Ley en la cual se menciona que accidente de trabajo es el que le ocurra a trabajadores “a causa del trabajo o en ocasión del mismo”. Estamos hablando de un acontecimiento anormal que le ocasione una lesión o daño al trabajador.

Sin embargo según lo establecido por Mangarelli, Cristina (“La Seguridad Social en el Uruguay”, 1991, p.343) no alcanza con que el trabajador sufra un daño físico para poder categorizar ese hecho fortuito como accidente de trabajo, sino que es necesario que dicho accidente se haya producido por el trabajo o en ocasión del mismo. Es decir que se produzca como consecuencia del trabajo que realiza, marcando de esta forma un nexo causal entre el accidente y el trabajo, o bien en ocasión del mismo cuando la actividad laboral que se desempeña interviene de forma indirecta: si bien no provoca en forma directa el accidente, da lugar a que ocurra ya que el mismo se da durante la jornada laboral. En conclusión, estamos frente a un accidente de trabajo cuando de alguna forma, podemos conectar o atribuir el hecho al trabajo.

Por otro lado, según el artículo 9 de la presente Ley, en los accidentes producidos por culpa del trabajador, caso fortuito o de fuerza mayor se mantiene el derecho a indemnización pero el mismo se pierde en el caso de que se haya actuado con dolo.

De esta manera, el patrono será responsable no solo de los accidentes en los cuales tenga un elemento de culpa, sino que también deberá responder por aquellos que hayan sido ocasionados por la propia culpa del accidentado sea esta

leve o grave. Por otro lado deberá responder igualmente por aquellos accidentes que provengan fortuitamente o de causa mayor al trabajo pero durante la jornada laboral.

Únicamente se verá liberado de responsabilidad alguna, cuando el trabajador provocara el accidente en forma intencional. Por otro lado, el siniestrado pierde derecho alguno a indemnización cuando agrave intencionalmente las lesiones ocasionadas, o se niegue a recibir asistencia médica o prolongue el período de recuperación.

La Ley en el artículo 14, analiza aquellos accidentes sufridos en el trayecto de ida o vuelta del trabajo. La Ley establece como criterio general que los mismos no se considerarán como accidente de trabajo y por tanto no serán indemnizables. Según Mangarelli, Cristina (“La Seguridad Social en el Uruguay”, 1991, p.351) dicho criterio radica en el concepto de que al estar fuera del horario de trabajo, los riesgos que surjan no son creados específicamente por la actividad laboral ni derivan de la misma, por lo que el empleador no sería responsable por los mismos.

Pero existen supuestos en los que se admite la indemnización bajo la forma de accidente de trabajo *in itinere*: cuando el mismo tiene una vinculación con el trabajo y con la autoridad del empleador. Según el artículo 14 de la Ley, existen 3 excepciones a la mencionada regla general. De tal forma se considerará accidente de trabajo, el ocurrido al trabajador en el trayecto desde o hacia el lugar de trabajo siempre y cuando se cumplan las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador estuviere cumpliendo una tarea específicamente encomendada por el empleador: se considera que el accidente se produce mientras se cumple una orden del patrono y por tanto éste es responsable.

- Que el empleador hubiera tomado a su cargo el transporte del trabajador: según Mangarelli, Cristina (“La Seguridad Social en el Uruguay”, 1991, p.353) se considera que el patrón es responsable ya que el accidente ocurre durante el cumplimiento de una obligación asumida por éste. Podría ser discutible si el patrón en vez de asumir el transporte de sus empleados, les otorgara dinero

para enfrentar el gasto. En este caso, el trabajador elige el medio de transporte para trasladarse, por lo que se puede presumir que no existe responsabilidad del empleador ya que se trata de una elección del empleado.

- Que el acceso al establecimiento ofrezca riesgos especiales: se considera que lo que provoca el accidente son las condiciones peligrosas que presenta dicho trabajo por lo que el empleador es responsable por los mismos.

8.2 Enfermedad profesional

La Ley en los artículos 38 al 45 analiza todo lo relativo a las enfermedades profesionales. Según el artículo 38, entran bajo este concepto toda enfermedad que sea causada por agentes físicos, químicos o biológicos, manipulados durante la actividad laboral o que estén presentes en el lugar de trabajo. Según Pérez del Castillo, Santiago en la última edición del Manual Práctico de Normas Laborales p.330, resulta esencial poder vincular la aparición de la enfermedad con la manipulación de ciertos agentes o sustancias perjudiciales para la salud humana, o con la exposición de los mismos en el lugar de trabajo.

Además de esta relación de causalidad entre la enfermedad y la actividad laboral, según el artículo 40 de la Ley 16.074, para que sea considerada indemnizable es necesario que se encuentre dentro de la lista taxativa de enfermedades incluidas en el Decreto 210/11. El mismo deroga el Decreto 167/981 y declara como obligatoria la Lista de Enfermedades Profesionales de la OIT revisada en el año 2010 y aprobada en marzo del 2010, excepto para las enfermedades referidas al numeral 2.4 “Trastornos mentales y del comportamiento”, sustitutiva de la contenida en el Convenio Internacional del Trabajo 121, ratificado por la Ley 14.116, de 30 de abril de 1973 y sus modificativas.

La Ley también prevé en los artículos 41 y 42 la posibilidad de que el Banco de Seguros del Estado incluya nuevas enfermedades profesionales. La misma faculta al BSE a darle carácter de profesional, a enfermedades acreditadas por el trabajador o el patrono que no estén aceptadas como tales en el referido

Decreto. Por otro lado, la inclusión o declaración de nuevas enfermedades profesionales por fuera de las que se acepten por medio de convenios internacionales así como también la interpretación y aplicación de su listado, se realizará a través del BSE dando cuenta al Poder Ejecutivo. El 13 de Junio del 2011 se aprobó el mencionado decreto 210/011 que deroga el Decreto 167/81 con la nueva lista de enfermedades profesionales. Dicha lista prevé la existencia de enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulten de las actividades laborales, incluyendo afecciones causadas por agentes químicos, físicos y biológicos. Por otro lado considera enfermedades que afectan a distintos órganos de nuestro cuerpo, como el sistema respiratorio, la piel, el sistema osteomuscular. Por último incorpora dentro de enfermedades profesionales aquellos tipos de cáncer que provengan del manejo de distintos agentes como consecuencia de la actividad profesional.

Como condición a la indemnización, la Ley establece en el artículo 43 como obligatorio ciertos exámenes clínicos preventivos en relación al riesgo laboral. De esta manera, tenemos como obligatorios los estudios pre - ocupacionales clínicos y paraclínicos específicos, los periódicos para los empleados que ya hayan ingresado al trabajo así como cualquier otro tipo de examen que pueda determinar el Poder Ejecutivo por medio de reglamentación de las Leyes. Si el patrono no cumpliera con lo establecido por Ley, es decir no exigiera a sus trabajadores los estudios mencionados, asumirá por cuenta propia la responsabilidad del riesgo. Por otro lado, si el trabajador no cumpliera con la obligación de hacerse los exámenes que le correspondan según el caso, será suspendido en el trabajo hasta en tanto no cumpla con los mismos.

8.3 Seguro del BSE por accidente de trabajo y enfermedades profesionales

8.3.1 Evolución histórica

Según Mangarelli, Cristina (“La Seguridad Social en el Uruguay”, 1991, p.330) desde un comienzo de la legislación laboral, se entendió que la reparación de los accidentes de trabajo debía ser por cuenta del empleador. En un principio se

creía que para tener derecho a una indemnización, el trabajador debía probar no sólo el daño sufrido sino también la culpa del patrono en ese hecho. De esta manera únicamente quedaban comprendidos aquellos accidentes en los cuales mediara culpa del empleador, quedando por fuera el resto de las situaciones. La misma autora llega a la conclusión (“La Seguridad Social en el Uruguay”, 1991, p.332) que de a poco se fue erradicando la idea de que la responsabilidad del empleador se fundaba únicamente en la culpa que éste tuviera en relación al accidente, y se llegó a un concepto de riesgo profesional: el empleador expone con la actividad laboral al trabajador el riesgo de tener un accidente de trabajo. El patrono por su parte, se beneficia del trabajo de su empleado, obtiene una ganancia por ello y por tanto debe ser responsable de todos los accidentes que sufra el trabajador. Por último se llegó al concepto de que los accidentes de trabajo se originan en cualquier tipo de trabajo y por ello todos deberían quedar amparados por la Ley. La obligación de reparación por parte del patrono proviene de la relación de subordinación creada en el contrato de trabajo.

Según el artículo el artículo 2 de la Ley 16.074, se considera que el patrono es responsable civilmente por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que ocurran a sus trabajadores. De esta manera la Ley incorpora lo planteado anteriormente.

De acuerdo a lo establecido por Mangarelli, Cristina (“La Seguridad Social en el Uruguay”, 1991, p.334 y 335), muchos sistemas jurídicos asumen que se trata de un riesgo social, es decir que la reparación del mismo está a cargo de toda la sociedad. De esta manera los empleadores delegan su cobertura en la Seguridad Social. Nuestra legislación prescinde del sistema de Seguridad Social para la cobertura de este tipo de riesgos. Con la la Ley 7.309 sancionada en 1920, se estableció un seguro mercantil voluntario por el cual el patrono podía cubrir dicho riesgo a través de un seguro contratado con el BSE. La Ley en un principio no lo obligaba a ello, recién en 1914 se declaró el monopolio estatal para los seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

8.3.2 Características del seguro y obligados a su contratación:

De acuerdo a lo establecido por Larrañaga Zeni, Nelson (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguaya”) el seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se caracteriza por ser un seguro mercantil y por tanto se rige por criterios comerciales. A su vez se trata de un seguro obligatorio con monopolio estatal del Banco de Seguros del Estado, por lo que sólo se podrá contratar dicho seguro con el banco. El mismo se financia con los pagos de las primas que realicen los empleadores, las cuales se fijan de acuerdo al grado de riesgo que represente la actividad laboral que realice el trabajador así como también el entorno en la cual la desarrolle.

Según lo establecido en el artículo 2 de la Ley 16.074, el riesgo por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales recae sobre el empleador. A su vez éste se encuentra obligado por Ley a contratar el seguro anteriormente mencionado por lo que el patrón con el mismo descarga su responsabilidad sobre el BSE.

8.3.3 Responsabilidad del empleador

La responsabilidad ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional la tiene el empleador. El mismo se encuentra obligado por Ley a asegurar a sus trabajadores, y deberá por tanto acarrear con el costo de dicho seguro. De esta forma el patrón descarga su responsabilidad sobre el BSE. En caso de no cumplir con lo anteriormente mencionado será pasible de sanciones económicas incluso clausura del establecimiento (artículo 56 de la Ley 16.074).

En principio entonces, de acuerdo a lo establecido por Larrañaga Zeni, Nelson (“El Derecho de la Seguridad Social”, 2009, p.107 y 108) si la empresa cuenta con un seguro vigente, en caso que sobrevenga un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la acción deberá realizarse directamente contra el Banco, quedando el empleador libre de toda responsabilidad. Los trabajadores o en su defecto sus herederos, podrán reclamar únicamente las prestaciones que dispone la Ley a su favor.

Sin embargo, la Ley expone algunas excepciones a la exoneración de responsabilidad del empleador. En el artículo 7 establece, que el patrón será responsable en caso que medie dolo por su parte o culpa grave en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención. De tal forma, el patrón podrá ser demandado bajo la aplicación de normas del Derecho Civil por los daños sufridos al trabajador, aparte de las sanciones que pudiera imponer el BSE tales como pérdida del seguro y recuperaciones de gastos y multas.

En dicho artículo, el texto legal hace referencia a culpa grave o dolo en el incumplimiento de normas de seguridad y prevención en el lugar de trabajo, cuya violación implique un riesgo para el trabajador. Para poder determinar entonces si se configura la culpa grave, es necesario acudir a la normativa específica que determine dichas regulaciones. A modo de ejemplo tenemos el Decreto 103/996 sobre equipos de protección personal y maquinarias industriales, el Decreto 406/988 que regula de manera general los establecimientos comerciales, industriales y de servicio así como también normativa específica en otras actividades.

La Ley 18.172 modificó el artículo 60 de la Ley 16.074. En el artículo 346 de dicha Ley modificativa, se agrega un inciso al artículo 60 de la Ley 16.074 el cual refuerza la responsabilidad del empleador en relación a la contratación del seguro y al incumplimiento de las normas de seguridad y prevención. La misma declaró la responsabilidad solidaria en ambos casos, a los socios, dueños, administradores, directores o representantes legales. Es decir que los mencionados actores deberán responder solidariamente con sus bienes en caso de no cumplir con lo estipulado por Ley. Por otro lado las Leyes 18.099 en el artículo 1 y la 18.251 en el artículo 7 establecen para los casos de tercerización, la responsabilidad solidaria o subsidiaria según corresponda en cada caso, a los patronos que utilicen subcontratistas por las primas, sanciones y recuperos del régimen de seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los empleados contratados por éstos durante el período de contratación. No se

incluyen las sanciones administrativas por concepto de infracciones a las normas laborales.

De acuerdo a lo establecido por Larrañaga Zeni, Nelson (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguaya”, 2009, p.111) a los efectos de la determinación de las causas del accidente de trabajo o enfermedad profesional, se procederá a realizar una investigación de los hechos. Estarán a cargo de la misma la Inspección General del Trabajo por medio de inspectores especializados en normas de prevención, el BSE a su vez podrá hacer su propia investigación.

8.3.4 Beneficiarios del seguro

El empleador tiene la obligación de asegurar a todos los trabajadores que estén en relación de dependencia. Según el artículo 3 entran en dicho concepto todo aquel que realice un trabajo habitual u ocasional, de manera remunerada y bajo condición de subordinación. Por su lado no se le dará la calidad de empleado y por tanto no será ámbito de aplicación para esta Ley, aquellas personas que desarrollen cualquier actividad deportiva o sean actores en algún espectáculo público, sin perjuicio de los seguros particulares que se contratasen. Según el artículo 4, estarán amparados por el seguro también los aprendices y personal a prueba con o sin remuneración, quienes trabajen en su propio domicilio por cuenta de terceros, así como también los serenos, vareadores, jockeys, peones, capataces y cuidadores que trabajen en hipódromos.

Con respecto al ámbito de aplicación, la Ley 16.074 amplía el aspecto espacial en relación a la Ley 10.004 (derogada por la primera), quedando comprendidos en el beneficio los trabajadores tanto del sector público como del privado. En un principio el artículo 5 de la presente Ley, obligaba a contratar el seguro para todo el personal público, sin importar el tipo de tarea que realizara. Posteriormente con la Ley 16.134 de 24.9.90 de Rendición de Cuentas que derogó el artículo 5 de la Ley 16.074, dicha obligatoriedad pasa a estar restringida solamente a aquellos trabajadores públicos que desempeñen trabajos manuales en condiciones de riesgo. De esta manera, mientras que en la órbita privada se obliga a incluir en el seguro a la totalidad de los empleados que cumplan con las

condiciones anteriormente detalladas, en el ámbito público dicha obligatoriedad se aplica a determinados funcionarios.

8.3.5 Beneficios al siniestrado

La Ley 16.074 en el artículo 8 establece que todo trabajador comprendido tendrá derecho ante el banco a recibir asistencia médica y a percibir las indemnizaciones que le correspondan con independencia de que hayan sido asegurados por parte del empleador. En todos los casos, será el banco el que deba abonarlas a los trabajadores aún cuando el empleador no haya cumplido con la obligación de contratar el seguro obligatorio sin perjuicio de los recuperos y sanciones que proceda a realizar el BSE.

Según lo establecido en el artículo 10 de la Ley 16.074, el trabajador afectado por el accidente de trabajo o enfermedad profesional, deberá someterse de manera obligatoria a la asistencia médica que le proporcione el banco a tales efectos. Podrá utilizar asistencia particular siempre y cuando cuente con la autorización previa del banco, pudiendo estar sujeto a controles de éste respecto a la evolución de su condición. El BSE podrá también exigir la internación del trabajador en un centro hospitalario a los efectos de poder determinar con precisión la incapacidad permanente del mismo así como también la atenuación de la lesión o enfermedad. En todos los casos se deberá compensar al trabajador por la pérdida de salarios que se derive de tal internación. Es importante aclarar que durante el período que dure la asistencia, el trabajador no podrá en ningún caso desempeñar tareas remuneradas sin la previa autorización del banco. En el caso en que el BSE lo autorizara, el trabajador perderá el derecho de indemnización que regula ésta Ley por el período de tiempo que realice dichas tareas.

El artículo 11 de la presente Ley, establece que dentro del concepto de asistencia se incluyen los siguientes gastos:

- Gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos
- Gastos incurridos en el suministro de aparatos ortopédicos y en la renovación normal de accesorios necesarios para garantizar el éxito del

tratamiento suministrado al trabajador

- Gastos de transporte del lugar del siniestro al de asistencia, y en caso necesario, del lugar de asistencia al domicilio del trabajador y los de sepelio. En éste último caso, dichos gastos no podrán exceder los 6 salarios mínimos nacionales.

Los gastos anteriormente detallados serán cubiertos únicamente en los casos en que la asistencia se haya efectuado en el país.

Asimismo el trabajador tendrá derecho a recibir siempre que corresponda una indemnización, la cual será pagada por el BSE y guardará relación con el grado de incapacidad que le haya causado el accidente de trabajo o enfermedad profesional. Según el artículo 17 de la misma Ley, dicha renta se abonará mensualmente y para su cálculo se tendrá en cuenta la remuneración real que perciba el trabajador.

8.3.6 Procedimiento de denuncia

Según el artículo 48 el patrón tiene la obligación de notificar ante el BSE sobre los accidentes de trabajo o el conocimiento de enfermedades profesionales. La comunicación de lo ocurrido se hará por medio de la presentación del formulario de Denuncia de Accidente n° 1727, firmado por la empresa en un plazo de 72 horas si el hecho se produjera en Montevideo, o el formulario n° 2149 si fuera en el interior en un plazo máximo de 5 días. En los mismos deberá incluirse el nombre y domicilio del patrono, lugar del establecimiento, día y hora del accidente, naturaleza, salario diario de la víctima así como otros datos de interés. (Fuente página del BSE: bse.com.uy/bse/interna.php?id=302&titOri=300)

Según el artículo, 48 en caso que no se realizara la denuncia y no existiera justificación, el empleador deberá pagar una multa de 50 UR o 100 UR en caso de reincidencia. Según lo establecido en el artículo 49, la denuncia podrá ser realizada también por el propio trabajador víctima del accidente o un representante del mismo, teniendo como plazo máximo 15 días continuos desde la ocurrencia del hecho.

8.3.6.1 Expedición de opinión

De acuerdo a lo establecido en el artículo 51 y 52, una vez recibida la denuncia el BSE tendrá un plazo de 90 días para expedirse, plazo después del cual la misma se tomará como aceptada. Respecto a la respuesta del banco pueden ocurrir dos cosas:

- Que el banco acepte la denuncia: en este caso y bajo la hipótesis de que la víctima está de acuerdo, se proseguirá a liquidar la indemnización que correspondiese.
- Que el banco rechace la denuncia: en tal caso el BSE tendrá un plazo de 20 días para presentar ante la Inspección General del Trabajo su exposición escrita planteando su postura y las causas de porqué no acepta la denuncia. El plazo se extenderá a 30 días cuando se trate del interior del país.

Luego de transcurridos los 90 días, el Banco deberá comunicar su resolución al patrono del accidentado y a la Inspección General del Trabajo dentro de los 10 días siguientes. En caso de surgir alguna oposición de parte de cualquiera de las partes anteriormente mencionadas, se procederá a remitir los antecedentes al juzgado correspondiente.

Según lo establecido en el artículo 55, en el caso que el beneficiario no esté de acuerdo con lo decidido por el banco por ejemplo en lo relacionado con el monto de la renta fijada o con el grado de incapacidad asignada, podrá acudir a la vía judicial. En tal caso, la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social asesorarán al Juzgado en todo lo que se considere necesario. Cuando las controversias estén relacionadas con el grado de incapacidad asignado a la víctima, se prevé la designación de un Tribunal Médico el cual se ocupará de determinar el grado de incapacidad permanente del siniestrado. Dicho tribunal estará conformado por tres médicos, dos de ellos designados por el banco y el tercero por el damnificado y tendrá un plazo máximo de 30 días para expedirse sobre los antecedentes recibidos. El banco abonará las rentas que correspondan a la incapacidad que fije el tribunal por mayoría simple, previamente a la decisión

jurisdiccional. En el transcurso de tiempo anterior a la expedición del tribunal, el BSE abonará la renta adjudicada por sus servicios técnicos de acuerdo a la incapacidad determinada.

8.4 Indemnizaciones

Según la Ley existen dos tipos de indemnizaciones, indemnizaciones temporarias y rentas por incapacidad permanente. Según Lo Prete, Teresita (Libro de la Cátedra de Relaciones Laborales, “Seguridad Social”, pág 87) las rentas que se le pagan a los siniestrados, poseen las siguientes características:

- se pagan mensualmente
- son incedibles, inembargables e irrenunciables
- las otorgadas por incapacidad permanente, pueden servir como garantía para préstamos de entidades bancarias oficiales
- se determinan de acuerdo a la remuneración real del trabajador.

8.4.1 Indemnización temporaria por accidentes de trabajo

Tiene lugar cuando el accidente de trabajo o enfermedad profesional imposibilita de manera pasajera al empleado de realizar tareas remuneradas. Por tal motivo, según el artículo 19 de la Ley 16.074 se le abonará una indemnización diaria a los efectos de compensar la pérdida de capacidad para trabajar la cual se calculará sobre las 2/3 partes del jornal o sueldo mensual que se le pagara al momento en que sobrevino el accidente. Dicha renta que será diaria, se generará a partir del 4 día de ausencia como consecuencia del accidente de trabajo, y se le pagarán los que correspondan a días festivos. A su vez, el BPS se hará cargo de la diferencia entre lo que pague el BSE por concepto de indemnización por accidentes y enfermedades profesionales y el subsidio que abona el BPS por enfermedad común (Decreto-Ley 14.407).

Según el artículo 24 la indemnización por incapacidad temporaria cesará en el momento de la curación completa o alta del trabajador o bien al momento que la incapacidad se deriva como permanente.

La Ley establece en el artículo 19 la forma de cálculo correspondiente según la modalidad específica de trabajo de cada trabajador:

i) Trabajador mensual: la indemnización se calculará sobre las 2/3 partes del sueldo mensual que se le pagara al momento en que sobrevino el accidente.

ii) Trabajador irregular o a destajo: la indemnización diaria se obtiene al aplicar los 2/3 al salario diario que resulte de dividir entre 150 el salario semestral.

iii) Trabajador zafral: la indemnización diaria se obtiene al aplicar los 2/3 al jornal diario el cual es el resultante del promedio actualizado de todo lo percibido durante la zafra y fuera de ella para lo cual se toma lo establecido en el artículo 29. La forma de cálculo de lo percibido durante la zafra se obtiene básicamente anualizando lo recibido durante dicho período de la siguiente manera: n de quincenas que dura la zafra X salario medio quincenal correspondiente a ese período. A los efectos de equiparar el salario recibido por un trabajador zafral al de un trabajador que percibe remuneraciones durante todo un período de manera constante, es que se calcula lo “percibido fuera de la zafra” y se adiciona a lo recibido durante la misma. El mismo se calcula de la siguiente forma: n quincenas que faltan para llegar a 24 (es decir 1 año) X salario quincenal medio ganado por trabajadores de su categoría fuera de la época de zafra.

iv) Trabajador rural: para el cálculo de las indemnizaciones mínimas se tendrán en cuenta los jornales establecidos en normas específicas.

v) Trabajador cuyo salario puede ser afectado por distintos factores: en este caso entrarían según el artículo 20 aquellos trabajadores cuyo salario esté fijado por día o por hora, pero que su cuantía puede verse afectada en función de distintos factores como pueden ser el trabajar durante días festivos, realizar horas extras entre otros. A los efectos de calcular la indemnización correspondiente, se aplicarán los 2/3 sobre el salario medio que resulte de dividir entre 150 el importe total de los salarios ganados por el trabajador durante los seis meses anteriores. De acuerdo a lo establecido en el artículo 21, si al momento de sobrevenir el accidente y como consecuencia la incapacidad temporaria, no hubieran

transcurrido todavía seis meses desde que el empleado empezara a trabajar para el patrono o bien no fuera posible en la práctica calcular el salario básico de la manera establecida, se tomará como base para el cálculo de la indemnización el salario medio percibido en esos seis meses por trabajadores similares del establecimiento o bien de actividades relacionadas.

Cabe destacar que para el cálculo de la indemnización temporaria de las distintas maneras vistas anteriormente, se considerará como sueldo o salario según lo dispuesto por el artículo 22, todo ingreso que perciba el trabajador en forma regular y permanente, ya sea en dinero o en especie debiendo ser susceptibles de expresión pecuniaria. Dicha remuneración se actualizará como mínimo cada 4 meses utilizando para ello el índice medio de salarios elaborado por el Instituto de Estadística y Censo, correspondientes al mes anterior en que ocurrió el accidente y el mes anterior a la fecha en que corresponde la actualización.

8.4.2 Indemnización temporaria por enfermedades profesionales

Según el artículo 44, la forma de cálculo de la indemnización temporaria para las enfermedades profesionales será igual a como se vio para los accidentes de trabajo, es decir que regirán las mismas consideraciones. La única salvedad es para el caso del cálculo de la indemnización diaria, la cual se calculará sobre la base de la totalidad del jornal o salario mensual que obtenía la víctima al momento en que se diagnosticó su enfermedad y a partir del día siguiente del cese de sus actividades en vez del momento en que sobrevino el accidente de trabajo que es como establece la Ley la indemnización para el caso de accidentes de trabajo.

8.4.3 Indemnización por incapacidad permanente

La Ley establece en sus artículos 25 al 37 la forma de cálculo de las rentas por incapacidad permanente, cálculo que será de aplicación tanto para accidentes de trabajo como enfermedades profesionales.

8.4.3.1 Disposiciones generales

En el artículo 25 se definen diferentes grados de incapacidad permanente de la siguiente manera:

- Incapacidad permanente menor al 10% capacidad profesional: Si la incapacidad permanente produce una reducción de la capacidad para trabajar menor al 10 %, no se dará lugar a indemnización alguna. No obstante, si el trabajador sufriera varios accidentes y cada uno de ellos le causara una incapacidad menor al porcentaje anteriormente establecido pero que en su conjunto le ocasionaran una reducción de su capacidad para trabajar que alcanzara ese mínimo, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización. Dicha renta será liquidada sobre la base del salario que la víctima recibía al momento de sufrir el accidente.

- Incapacidad permanente igual o mayor al 10% pero menor al 20%: El siniestrado tendrá derecho a recibir como indemnización un pago único equivalente a 36 veces la reducción mensual que la incapacidad haya ocasionado en el sueldo del trabajador. Para determinar la conformidad del BSE, el banco tendrá en cuenta el tipo de lesión sufrida y la posibilidad de evolución de las mismas, a los efectos de establecer la probabilidad que en el futuro el trabajador supere la incapacidad del 20% anteriormente mencionada. Si no tuviera posibilidad de mejora y por tanto su incapacidad alcanzara el 20%, la renta se determinará de acuerdo a lo establecido en el próximo punto.

- Incapacidad permanente mayor al 20%: La indemnización será igual a la reducción de sueldo que haya ocasionado la incapacidad. Si por la entidad de sus lesiones, el trabajador no pudiera subsistir por sí mismo es decir que dependa de otras personas, la renta se elevará al 115% del sueldo o salario.

Por otro lado si un trabajador recibe una indemnización como consecuencia de haber sufrido una reducción de su capacidad para trabajar de entre el 10 y el 20% y luego volviera a sufrir una nueva lesión o un agravamiento

de la lesión inicial, y en su conjunto superara el 20% se procederá de la siguiente forma:

- Si hubieran pasado tres años o más desde que se generó el derecho a indemnización de acuerdo a la primer lesión sufrida es decir bajo la forma de cálculo explicitada anteriormente para incapacidades entre el 10 y el 20%, el siniestrado tendrá el derecho de cobro de rentas por todas las incapacidades de acuerdo a lo establecido para los casos de reducción de salario por incapacidades mayores al 20%. Dicho derecho se generará a partir de la fecha del último accidente o enfermedad profesional que originó la última incapacidad.

- Si no hubieran pasado los 3 años descriptos anteriormente, la renta será igual a la reducción de sueldo que haya generado la incapacidad, es decir de acuerdo a lo establecido para lesiones mayores al 20%.

Según el artículo 25 numeral V, “en casos excepcionales, cuando se juzgue que el capital se utilizará de manera particularmente ventajosa para la integridad física del trabajador, de acuerdo a informes técnicos terminantes en estableces una salvaguardia de la vida o mejoramiento de la incapacidad, a solicitud del beneficiario, el BSE podrá cancelar hasta el 50% de la renta, abonando el equivalente actuarial de los pagos periódicos.”

8.4.3.2 Forma de cálculo

La renta se calculará en base a la remuneración anual que el siniestrado haya recibido como salario, el cual se obtendrá de distintas maneras según consideraciones especiales establecidos en los artículos 26 al 30 de la Ley 16.074:

- Si la víctima trabajó en los 150 días anteriores al accidente de trabajo: la remuneración anual se obtendrá multiplicando por 24 el promedio del salario medio quincenal ganado en el último semestre anterior al accidente.

En caso de no haber llegado a trabajar 150 días en el semestre anterior, se aplicará lo establecido en el artículo 27 de la siguiente manera:

- Si la víctima no llegó a cumplir 6 meses de trabajo en el

establecimiento al momento del accidente: la remuneración anual se obtendrá al multiplicar por 24 la división entre la suma total que ganó en las quincenas trabajadas en el último semestre por el número de quincenas que haya permanecido en el establecimiento durante el período mencionado.

- Si la víctima trabajó a destajo: según el artículo 28, el salario anual se obtendrá multiplicando por 300 el jornal medio en el último trimestre anterior al accidente.

- Si la víctima realizara trabajos zafrales: según lo dispuesto en el artículo 29, “el cálculo del salario anual se efectuará 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 fuera de la época de zafra”.

- Aprendices y trabajadores menores a 21 años que no reciban un salario: según el artículo 30: “los aprendices y trabajadores menores a 21 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 calculará tomando como base el producto de la multiplicación por trescientos del salario diario más bajo de los trabajadores ordinarios válidos, empleados en el mismo establecimiento o análogos, y en la misma localidad”.

Según lo establecido por el artículo 36, en el caso que se trate de una indemnización a un trabajador cuyo patrono no los hubiera asegurado en el BSE como se vio en puntos anteriores, el empleador deberá a su vez abonarle al banco el capital que éste le hubiera pagado al trabajador con incapacidad para trabajar como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Cabe destacar según lo establecido por el artículo 45, que todo lo establecido respecto a indemnización permanente es de aplicación tanto para accidentes de trabajo como para enfermedades profesionales.

8.5 Renta en caso de muerte del siniestrado

En el artículo 46 la Ley analiza la situación de los derecho-habientes, previendo el otorgamiento de una renta a éstos en el caso de muerte del siniestrado como consecuencia del accidente o enfermedad profesional. Se determinará una renta que se establecerá según el grado de vínculo que tenga el siniestrado con cada una de las personas descriptas a continuación:

- Cónyuge sobreviviente no divorciado o separado de hecho y concubino/a: se prevé otorgarle una renta vitalicia equivalente al 50% de la remuneración anual. Para ello se requiere que no esté divorciado, que el matrimonio se haya efectuado con antelación al accidente de trabajo o enfermedad profesional, o que celebrado posteriormente éste, tenga una duración de más de un año. Lo mismo se aplica para el caso de concubino/a de la víctima siempre y cuando haya acreditado la vida en común por un plazo mayor a un año desde su fallecimiento. Si el único con derecho a recibir una renta de manera permanente fuera el cónyuge o concubino, su renta se elevará a las 2/3 de la remuneración anual.

- Menores de 18 años y mayores con incapacidad: Para el caso de mayores incapaces la Ley incluye a todos aquellos que vivan a expensas del trabajador fallecido, sin importar el lazo jurídico. Para los casos de menores e incapaces que fueran hijos legítimos o naturales, así como otros descendientes o colaterales hasta el cuarto grado de sanguinidad que hubiesen vivido en su mismo hogar, no será necesaria la justificación. La renta a determinar para estas personas podrá variar en función de si se presentan o no con el concubino sobreviviente de la siguiente manera:

- Menores o incapaces que concurren con el cónyuge o concubino: la renta será del 20% de la remuneración anual si es solo un hijo o incapaz, del 35% si son dos, del 45% si son tres, o del 55% si son cuatro o más.

- 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 la

salvedad que según el artículo 47, la suma de las rentas que perciba cada uno no podrá ser mayor al 100% del salario anual. Únicamente en este caso, los ascendientes tendrán derecho a renta por un equivalente al 20% de la remuneración anual para cada uno de ellos, siempre y cuando vivieran a expensas del trabajador fallecido.

8.6 Protección del trabajador contra el despido

De acuerdo a lo propuesto por Mangarelli, Cristina (“La Seguridad Social en el Uruguay, 1991, p.378) la configuración de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, es una causa de suspensión del contrato de trabajo y no de extinción del mismo. En el artículo 69 de la presente Ley, se establecen tres obligaciones al patrono relacionadas con lo anteriormente dicho: conservar el empleo del trabajador durante el tiempo que el mismo se encuentre imposibilitado de trabajar, readmitir al trabajador una vez que se recupere de su dolencia y por último no podrá echarlo hasta en tanto hayan transcurrido 180 días desde su reincorporación. A continuación pasamos a explicar cada una de ellas.

8.6.1 Obligaciones al empleador

8.6.1.1 Obligación de conservar el empleo del trabajador durante su ausencia

Según Mangarelli, Cristina (“La Seguridad Social en el Uruguay”, 1991, p.379) la norma no establece expresamente esta obligación, pero ésta se desprende de la obligación de readmisión que propone este artículo. Se entiende, que si el empleador tiene la obligación de readmitir al trabajador una vez que se recupere de sus lesiones o enfermedad, entonces no puede despedirlo durante el tiempo que se encuentre imposibilitado de cumplir con sus obligaciones laborales como consecuencia de haber sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

8.6.1.2 Obligación de readmitir al trabajador

En este caso la norma es bien clara y establece en el artículo 69 que una vez comprobada su recuperación y así lo solicitara el trabajador, el empleador

debe proporcionarle el mismo cargo que tenía el empleado al momento de sufrir el accidente de trabajo o enfermedad profesional. De esta manera, una vez que quede comprobada su recuperación, es decir que el BSE le otorgue el alta, el empleador estará obligado a reintegrar al empleado a su cargo. Si éste quedara con una incapacidad parcial, podrá hacer uso del derecho anteriormente detallado siempre y cuando cumpla con las condiciones para desempeñarlo. Si no estuviera en condiciones, el trabajador tiene derecho a ser reincorporado pero en algún otro cargo que se encuentre acorde a sus nuevas condiciones y capacidades.

Por otro lado el artículo 69 menciona que el trabajador deberá presentarse a la empresa para desempeñar sus tareas dentro de los 15 días a contar desde la fecha en que se le da el alta. A su vez, ésta obligación de readmisión que tiene la empresa no es inmediata ya que la misma cuenta con un plazo de 15 días, desde el momento en que el trabajador se presenta solicitando su reincorporación.

8.6.1.3 Prohibición de despedir al trabajador en un lapso de 180 días

El artículo 69 establece que una vez reincorporado a sus tareas, el trabajador no podrá ser despedido hasta en tanto hayan transcurrido 180 días desde su reingreso. Le empresa puede verse exonerada de cumplir con esta obligación si se acreditara la notoria mala conducta del trabajador o bien se justificara la existencia de una causa grave superviniente.

La Ley no es específica en relación a cómo se deberán contar esos 180 días, lo cual ha ocasionado la contradicción de muchos fallos sobre despidos durante ese lapso. Según lo establecido por Larrañaga Zeni, Nelson (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguay, 1991, p.119) esos 180 días deben contarse como días corridos. La Ley no es clara en este aspecto y al no especificar que se tratan de días laborables o hábiles, puede entenderse que es necesario contar 180 días corridos desde su reincorporación para marcar el plazo de estabilidad.

8.6.2 Incumplimiento de la obligación de cumplir con la protección legal de los 180 días

Podemos encontrar distintas situaciones por las cuales el patrono incumple con el plazo de estabilidad propuesto por la Ley. A continuación detallamos las posibles situaciones junto con las sanciones a aplicar a cada caso concreto.

8.6.2.1 Despido al momento de la readmisión

Este es el único caso de despido previsto por la Ley en el artículo 69 se establece que bajo la hipótesis de que el trabajador se presente a la empresa dentro de los 15 días de comprobada su recuperación por medio del alta médica con la intención de ser reincorporado, si el empleador no lo reincorporara entonces el trabajador tiene el derecho a cobrar una indemnización por despido del triple de lo que le correspondería bajo una hipótesis de despido común. Dicha indemnización es única y no acumulable con la indemnización por despido común.

Según lo establecido por Larrañaga Zeni, Nelson (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguaya”. Pág 120), se entiende que si la Ley prevé explícitamente para los casos de no readmisión del trabajador una indemnización del triple de lo que recibiría según lo establecido por las normas laborales, entonces si no tuviera derecho a cobrar indemnización por despido, tampoco recibiría la indemnización prevista por el artículo 69 que estamos analizando. La razón de este razonamiento es que una indemnización depende de la otra, por lo que si no se da la IPD común, entonces no corresponde la IPD incrementada. Lo anteriormente detallado aplica para el caso de trabajadores remunerados a jornal que no cuenten con 100 jornadas de trabajo trabajadas así como también para aquellos trabajadores que se encuentren contratados a prueba, a plazo o eventual.

8.6.2.2 Despido durante la ausencia del trabajador como consecuencia del accidente o enfermedad profesional

Según Larrañaga Zeni, Nelson (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguaya”. Pág 120), la Ley no prevé la situación de despido de un trabajador

durante el período de ausencia de la vida laboral como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Sin embargo el TAT 3 resolvió que bajo este supuesto, le corresponde al trabajador una indemnización por despido del triple. Se considera que el empleador no estaría cumpliendo con su obligación de conservar el empleo.

8.6.2.3 Despido durante los 180 días posteriores a su reintegro

El artículo 69 establece que el trabajador no podrá ser despedido hasta en tanto hayan transcurrido 180 días desde su reintegro a la empresa, salvo que se comprobara notoria mala conducta o justa causa superviniente. Por otro lado habíamos llegado a la conclusión que se trataban de 180 días corridos desde la reincorporación al trabajo efectivo.

La Ley no es específica respecto a cuál es la consecuencia jurídica del incumplimiento de esta obligación por parte del empleador. La Ley es clara respecto a qué medidas tomar si el trabajador no es readmitido, pero nada se establece para el caso que éste sea despedido luego de ser reincorporado.

En primer lugar es necesario determinar con exactitud para qué casos aplica la obligatoriedad para las empresas de respetar el plazo de los 180 días. Según lo establecido por Larrañaga Zeni, Nelson (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguay” pág 121), sólo aplicaría para los casos de relaciones de trabajo permanentes o de plazo indeterminado. No se aplica para contratos a prueba o a plazo determinado y tampoco para jornaleros con menos de 100 jornadas trabajadas ya que en estos casos no se configura el hecho generador de la indemnización por despido común prevista por Leyes laborales.

La jurisprudencia llegó a la conclusión de que en caso de incumplimiento corresponde abonarle al trabajador los salarios caídos y la indemnización por despido. Se entiende que al tratarse de una disposición prohibitiva correspondería aplicar lo establecido en el artículo 8 del Código Civil el cual dispone que lo hecho contra Leyes prohibitiva es nulo. De esta manera si se readmite a un trabajador y luego se lo despide dentro de los 180 días, este despido será nulo ya

que va en contra a la prohibición expresa del artículo 69 de despedir al trabajador durante ese lapso. Como consecuencia a ello, la empresa deberá abonarle los salarios perdidos por no cumplir con el período de estabilidad ya que debería mantenerlo trabajando durante 180 días, más una indemnización por despido como consecuencia de haber terminado abruptamente con la relación laboral.

8.6.3 Exoneraciones de la empresa

En el artículo 69 se plantea la posibilidad de exoneración al empleador de cumplir con el período de protección legal propuesta por la Ley, y esto se da en caso que se compruebe justa causa superviniente o medie notoria mala conducta por parte del trabajador. La Ley a su vez no define qué se entiende por justa causa superviniente, pero al ser superviniente se entiende que el motivo del despido tiene que ser posterior al reintegro. Este concepto es más amplio que el de notoria mala conducta el cual refiere únicamente a causas relacionadas con el trabajador. Causa superviniente puede estar relacionada con el trabajador así como también a causas ajenas a éste como puede ser situación económica de la empresa, cierre de la misma por causas ajenas al empleador, entre otras.

8.7 Prescripción

En el artículo 66 de la Ley 16.074 se establece un plazo de prescripción de 10 años para las acciones fundadas en dicha norma. El plazo mencionado comenzará a correr a partir del día en que las obligaciones se hicieron exigibles. Según lo establecido por Según Larrañaga Zeni, Nelson (“El Derecho de la Seguridad Social Uruguaya” pág 125), dicho plazo de prescripción es incompatible con el establecido en la Ley 18.091. Según dicho autor, esta norma que regula en forma general la prescripción laboral, derogó de forma tácita lo mencionado en el artículo 66. De esta manera, cualquier acción que quiera ejercer el trabajador, BSE, o empleador y que esté fundada en un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se regirá por el régimen de prescripción de la Ley 18.091.

CAPÍTULO IX: CUADRO COMPARATIVO ENTRE LA NORMATIVA VIGENTE Y LA ANTERIOR A LAS MODIFICACIONES

A continuación esquematizaremos las modificaciones que se realizaron a las Leyes madres para cada subsidio por inactividad compensada:

	LEY MADRE	LEYES MODIFICATIVAS
SUBSIDIO TRANSITORIO POR INCAPACIDAD PARCIAL	Ley 16.713	Ley 18.395 (modifica artículo 22 de la Ley 16.713)
	REQUISITOS PARA LA CONFIGURACIÓN DEL DERECHO	
	El derecho a percibir el subsidio transitorio por incapacidad parcial, según el artículo 22 de esta Ley , se configura en el caso de la incapacidad absoluta y permanente para el empleo o profesión habitual, sobrevinida en actividad o en períodos de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: A) no menos de 2 años de servicios reconocidos por el BPS, de los cuales seis meses, como mínimo, deben haber sido inmediatamente previos a la incapacidad, B) Que se trate de la actividad principal, entendiéndose por tal la que proporciona el ingreso necesario para el sustento, C) Que se haya verificado el cese en la misma.	El derecho a percibir el subsidio transitorio por incapacidad parcial, se configura en el caso de la incapacidad absoluta y permanente para el empleo o profesión habitual, sobrevinida en actividad o en períodos de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: A) no menos de 2 años de servicios reconocidos por el BPS, B) Que se trate de la actividad principal, entendiéndose por tal la que proporciona el ingreso necesario para el sustento, C) Que se haya verificado el cese del cobro de las retribuciones de actividad en la que se produjo la causal del subsidio transitorio y durante el período de percepción del mismo. (Antecedente de este inciso: Ley 17.895)
	INCAPACIDAD PARCIAL Y EDAD MÍNIMA DE JUBILACIÓN	
Si la incapacidad para llevar a cabo el empleo o profesión habitual se mantiene cuando el beneficiario cumple los 60 años de edad y tiene un mínimo de 35 años de servicios prestados , la incapacidad se considerará como absoluta y permanente para todo trabajo, salvo que el beneficiario opte en forma expresa por reintegrarse a la actividad, configurándose así una de las causales de jubilación por incapacidad total.	Si la incapacidad para llevar a cabo el empleo o profesión habitual se mantiene cuando el beneficiario cumple los 60 años de edad y tiene un mínimo de 30 años de servicios prestados , la incapacidad se considerará como absoluta y permanente para todo trabajo, salvo que el beneficiario opte en forma expresa por reintegrarse a la actividad, configurándose así una de las causales de jubilación por incapacidad total.	
SUBSIDIO ESPECIAL POR INACTIVIDAD COMPENSADA	Ley 18.395	
	ORIGEN Y CONCEPTO	
Se trata de un nuevo subsidio que es creado por la Ley 18.395 en sus artículos 9 a 13 , a los efectos de atender a las personas que si bien están próximas a la edad de jubilación, no tienen los suficientes años de servicios que se necesitan para que se configure la causal jubilatoria.	No tuvo modificaciones	

SUBSIDIO POR MATERNIDAD	Ley 15.084	
	ORIGEN Y CONCEPTO	
	Esta Ley regula desde el 28 de Noviembre de 1980, en sus artículos 11 a 17 el subsidio por maternidad, que consiste en una prestación económica equivalente a la remuneración más la cuota parte correspondiente al S.A.C., Licencia y Salario Vacacional, tomándose como base para la determinación del subsidio las remuneraciones percibidas en los últimos 6 meses.	No tuvo modificaciones
	Ley 17.292	Ley 18.436
	SUBSIDIO POR MATERNIDAD EN CASO DE ADOPCIÓN	
El artículo 36 de esta Ley establece que todo trabajador dependiente del sector público o privado, afiliado al Banco de Previsión Social, que reciba uno o más menores de edad en adopción o legitimación adoptiva, tendrá derecho a una licencia especial de seis semanas continuas de duración. Durante la misma, los funcionarios públicos recibirán su retribución habitual, mientras que los privados percibirán un subsidio a cargo del BPS, acorde a los artículos 15 y 17 del Decreto-Ley 15.084.	El artículo 2 de esta Ley, que modifica el artículo 36 de la Ley 17.292 , establece que todo trabajador dependiente del sector público o privado, afiliado al Banco de Previsión Social, que reciba uno o más menores de edad en adopción o legitimación adoptiva, tendrá derecho a una licencia especial de seis semanas continuas de duración. Durante la misma, los funcionarios públicos recibirán su retribución habitual, mientras que los privados percibirán un subsidio a cargo del BPS, acorde a los artículos 15 y 17 del Decreto-Ley 15.084. A continuación de dicha licencia especial, los mismos tendrán derecho a reducir a la mitad su horario de trabajo por un plazo de seis meses, durante el cual los funcionarios públicos percibirán su remuneración habitual, y los privados el 50% del subsidio.	
Ley 16.074	Ley 16.134	
BENEFICIARIOS DEL SEGURO		
La Ley madre obliga a asegurar bajo este seguro, tanto a empleados privados como públicos. Según la Ley, quedan incluidos dentro del subsidio todos los trabajadores públicos sin importar el tipo de tarea que desempeñen.	A partir de la Ley 16.134 de rendición de cuentas, la obligatoriedad de contratar el seguro para los trabajadores públicos, pasa a estar restringida solamente a aquellos trabajadores que desempeñen tareas manuales en condiciones de riesgo.	
Decreto 167/981	Decreto 210/011	
ENFERMEDADES PROFESIONALES		
El decreto 167/981 establecía una lista de 29 enfermedades profesionales, tomando dicha lista de la 66a. Reunión (1980) de la conferencia internacional del trabajo O.I.T.	Con el Decreto 210/011, se deroga el Decreto 167/981 y se declara obligatoria la Lista de Enfermedades Profesionales de la OIT revisada en el 2010 y aprobada en ese año, excepto las enfermedades referidas al numeral 2.4 “trastornos mentales y del comportamiento”. Dicha lista incorpora nuevas enfermedades a ser consideradas como profesionales, y la ordena en función a los distintos agentes que las puedan generar así como también el tipo de órgano que afecte.	
Ley 16.074	Ley 18.172, 18.099 y 18.251	
RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR		
La Ley 16.074 establece que la responsabilidad ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional la tiene el empleador . A su vez, tiene la obligación de asegurar a sus trabajadores bajo el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por medio de la contratación de dicho seguro, el empleador descarga su responsabilidad frente a un posible accidente de trabajo o enfermedad profesional al BSE. En caso de no haber contratado el seguro, el BSE tendrá derecho a realizar la acción de recupero correspondiente.	La Ley 18.172 modificó el artículo 60 de la Ley 16.074. En el artículo 346 de dicha Ley modificativa, se agrega un inciso al artículo 60 de la Ley 16.074 el cual refuerza la responsabilidad del empleador en relación a la contratación del seguro y al incumplimiento de las normas de seguridad y prevención. La misma declaró la responsabilidad solidaria en ambos casos, a los socios, dueños, administradores, directores o representantes legales . Por otro lado la Ley 18.099 en el artículo 1 y la Ley 18.251 en el artículo 7 establecen para los casos de tercerización, la responsabilidad solidaria o subsidiaria según corresponda en cada caso, a los patronos que utilicen subcontratistas por las primas, sanciones y recuperos del régimen de seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los empleados contratados por éstos , durante el término de duración del contrato. No se incluyen las sanciones administrativas por concepto de infracciones a las normas laborales.	

	Ley 15.180	Ley 18.399
SUBSIDIO POR DESEMPLEO	MONTO DEL SUBSIDIO	
	<p>La Ley madre en su artículo 6 literal A establece que el monto del subsidio para el caso de empleados despedidos o en situación de suspensión total de la actividad, será el equivalente al 50% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los últimos 6 meses anteriores a configurarse la causal para el caso de <u>trabajadores con remuneración fija o variable</u>. Para el caso de <u>trabajadores con remuneración por día o jornal</u>, el monto del subsidio será el equivalente a 12 jornales mensuales, el cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses anteriores a la configuración de la causal por 150. Por otro lado, la Ley establece que para el caso de empleados en situación de suspensión parcial de la actividad, el monto del subsidio corresponderá a la diferencia que existiera entre el monto del subsidio calculado a lo establecido anteriormente y lo efectivamente percibido en el período el cual se sirve el subsidio.</p>	<p>El artículo 1 de la Ley 18.399 modifica el artículo 7 del decreto-Ley 15.180 y establece que el monto del subsidio para los trabajadores despedidos tanto con <u>remuneración mensual fija o variable</u>, será el equivalente a los porcentajes que se detallan a continuación, del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 66% por el primer mes del subsidio - 57% por el segundo - 50% por el tercero - 45% por el cuarto - 42% por el quinto - 40% por el sexto <p>Con <u>remuneración por día o por hora</u>, será el equivalente a las cantidades de jornales mensuales que se establecen a continuación, el monto de cada cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal entre 150:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 16 jornales por el primer mes del subsidio - 14 jornales por el segundo - 12 jornales por el tercero - 11 jornales por el cuarto - 10 jornales por el quinto - 9 jornales por el sexto <p>El monto del subsidio para la causal suspensión total y suspensión parcial o trabajo reducido, se calcula como se establece en la Ley madre.</p>
	MONTO MÁXIMO Y MÍNIMO DEL SUBSIDIO	
<p>Según el artículo 6, el monto mínimo del subsidio es el equivalente al 50% del salario mínimo nacional vigente, tanto para el caso de despedido como de suspensión total, sean estos mensuales o jornaleros. En cuanto al monto máximo establece que ninguna de las prestaciones podrá superar el equivalente a 8 salarios mínimos nacionales. A partir de la entrada en vigencia de la Ley 17.856 se sustituye al SMN por la BPC, por lo que el monto mínimo del subsidio pasa a ser el 50% de una BPC y el monto máximo 8 BPC</p>	<p>El artículo 1 de la Ley 18.399 que modifica el artículo 7 del Decreto-Ley 15.180, establece que el monto del subsidio por desempleo para los casos de despido y suspensión total no podrá ser inferior a una BPC teniendo en cuenta contratos de trabajo de 25 jornadas mensuales y ocho horas diarias de trabajo. Para situaciones de menores jornadas de trabajo, se deberá adecuar proporcionalmente. A los efectos de la determinación del monto máximo, se establece que el subsidio no podrá superar los siguientes máximos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores despedidos: no se podrá exceder por mes los siguiente topes: <ul style="list-style-type: none"> - 11 BPC para el primer mes de subsidio - 9,5 BPC para el segundo - 8 BPC para el tercero - 7 BPC para el cuarto - 6,5 BPC para el quinto - 6 BPC para el sexto • Trabajadores en situación de suspensión total de la actividad o trabajo reducido: el monto máximo del subsidio será de 8 BPC. 	

SUBSIDIO POR DESEMPLEO	CAUSALES DE INCLUSIÓN EN EL SUBSIDIO	
	<p>El artículo 5 del presente Decreto-Ley establecía que son causales para el otorgamiento del subsidio por desempleo:</p> <p>A) El despido; B) La suspensión del trabajo; C) La reducción en el mes de las jornadas de trabajo o en el día de las horas trabajadas, en un porcentaje de un 25% o más del legal o habitual en épocas normales, salvo que la eventualidad del trabajo reducido hubiese sido pactada expresamente o sea característica de la profesión o empleo, o que se trate de empleados mensuales.</p>	<p>El artículo 1 de la Ley 18,399 modifica el artículo 5 de la Ley madre estableciendo que son causales para el otorgamiento del subsidio por desempleo:</p> <p>A) El despido. B) La suspensión del trabajo. C) La reducción del total de las jornadas de trabajo en el mes o del total de las horas trabajadas en el día, en un porcentaje de un 25% o más del legal o habitual en épocas normales, como consecuencia del despido o suspensión total en un empleo amparado por el decreto-Ley 15.180, cuando se desempeñare más de uno de éstos, o de la disminución de trabajo para un empleador, salvo, en este último caso, que se trate de trabajadores mensuales. Exceptúense de esta causal las situaciones en que la eventualidad de la reducción del trabajo resultare de un pacto expreso o de las características de la profesión o empleo.</p>
	DURACIÓN	
	<p>Según el artículo 7 de la Ley, el subsidio por desempleo se servirá, para el caso del empleado con remuneración mensual fija o variable por un término de 6 meses, y para el empleado remunerado por día o por hora, se servirá por un total de 72 jornales.</p>	<p>El artículo 1 de esta Ley, modifica el artículo 6 del Decreto-Ley 15.180 estableciendo que:</p> <p>- Para el caso del empleado con remuneración mensual fija o variable, la prestación se sirve por un término máximo de 6 meses en los casos de despido y trabajo reducido, y de 4 meses en el caso de suspensión parcial. - Para los remunerados por día o por hora, la prestación se servirá por un total de 72 jornales, en los casos de despido o trabajo reducido, y de 48 jornales en los casos de suspensión total a razón de 12 jornales por mes.</p> <p>En el caso de trabajo reducido a causa de suspensión total en un empleo amparado por la Ley, cuando se desempeñare más de uno de tales empleos, los términos de las prestaciones anteriormente mencionados será de 4 meses para el empleado con remuneración mensual fija o variable, y de 48 jornales en el caso del empleado remunerado por día o por hora.</p>
	DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE 50 AÑOS O MÁS	
<p>La Ley madre no contempla la situación de los trabajadores de 50 años o más que hayan sido despedidos.</p>	<p>El artículo 1 de esta Ley, que modifica el artículo 6 del Decreto-Ley 15.180 establece en su inciso 3 que para el caso de los trabajadores de 50 años o más que hayan sido despedidos, los términos máximos de la prestación se extenderán por otros 6 meses o 72 jornales, respectivamente, con la aplicación de las mismas reglas y montos expresados precedentemente.</p>	
DESOCUPACIÓN ESPECIAL		
<p>El artículo 10 de este Decreto-Ley autoriza al Poder Ejecutivo a establecer por un plazo de hasta un año y fundándose en razones de interés general un régimen de subsidio por desempleo total o parcial para los trabajadores que tienen un alto nivel de especialización en determinadas actividades económicas o categorías laborales. El monto del subsidio que se pagará en los casos mencionados anteriormente, no podrá ser mayor al 80% del promedio mensual de las remuneraciones computables.</p>	<p>El artículo 1 de esta Ley modifica el artículo 10 del Decreto-Ley 15.180, autoriza al Poder Ejecutivo a establecer por un plazo no mayor a un año y fundándose en razones de interés general un régimen de subsidio por desempleo total o parcial para los trabajadores que tienen un alto nivel de especialización en determinadas actividades económicas o categorías laborales, así como a prorrogar al plazo de la prestación cuando se documente que la falta o reducción de tareas es transitorio y que la empresa tiene el compromiso de mantener los puestos de trabajo. El monto del subsidio que se pagará en los casos mencionados anteriormente, no podrá ser mayor al 80% del promedio mensual de las remuneraciones computables.</p>	

SUBSIDIO POR DESEMPLEO	CESE DE LA PRESTACIÓN	
	El Decreto-Ley 15.180 en su artículo 8 , establece 3 causales de cese de la prestación: 1) cuando el empleado se reintegra a cualquier actividad remunerada , 2) cuando rechaza un empleo conveniente, sin que exista una causa legítima y 3) cuando se jubilen.	Los artículos 3 y 4 de la Ley 18.399 , que modifican el Decreto-Ley 15.180 en su artículo 8 , establece 4 causales de cese de la prestación: 1) cuando el empleado se reintegra a cualquier actividad remunerada, sin que quede incluida la continuación del desarrollo de actividad en régimen reducido , 2) cuando rechaza un empleo conveniente, sin que exista una causa legítima, 3) cuando se jubilen y 4) cuando el beneficiario haya estado percibiendo el subsidio por la mitad del período que le corresponda legalmente, y no haya asistido a los cursos de capacitación o reconversión laboral llevados a cabo por el MTSS y/o por el Instituto Nacional de Empleo, sin causa justificada.
	PRÓRROGA DE LA PRESTACIÓN	
	La Ley madre no hace referencia a la posibilidad de extender el plazo de la prestación.	El artículo 1 de esta Ley, que modifica el artículo 6 del Decreto-Ley 15.180 establece en su inciso 2 que el Poder Ejecutivo podrá extender el término del subsidio por desempleo por causal despido a un máximo de 8 meses o 90 jornales respectivamente , cuando se produzca una caída del PBI desestacionalizado durante 2 trimestres consecutivos.
	LICENCIA ANUAL Y SALARIO VACACIONAL	
El Decreto-Ley 15.180 en su artículo 11 , establece que durante el período que el empleado perciba el subsidio por desempleo, no se generará derecho a licencia, feriados pagos y sumas para el mejor goce de la licencia.	El artículo 5 de esta Ley modifica el artículo 11 del Decreto-Ley 15.180 , estableciendo que durante el período que el empleado perciba el subsidio por desempleo, no se generará derecho a licencia, feriados pagos y sumas para el mejor goce de la licencia, por la actividad que hubiere dado lugar a aquél.	
Ley 14.407	Ley 18.725	
MONTO MÁXIMO DEL SUBSIDIO		
El Artículo 27 establecía que en ningún caso ASSE pagará un subsidio mensual superior al triple del monto del salario mínimo nacional en su valor nominal.	El artículo 1 de la presente Ley modifica el artículo 27 del Decreto-Ley 14.407 , estableciendo que el tope máximo del subsidio mensual será el equivalente a las siguientes cantidades: - 4 BPC (cuatro Bases de Prestaciones y Contribuciones) , a partir del 1º de enero de 2011. - 5 BPC (cinco Bases de Prestaciones y Contribuciones) , a partir del 1º de enero de 2012. - 6 BPC (seis Bases de Prestaciones y Contribuciones) , a partir del 1º de enero de 2013. - 7 BPC (siete Bases de Prestaciones y Contribuciones) , a partir del 1º de enero de 2014. - 8 BPC (ocho Bases de Prestaciones y Contribuciones) , a partir del 1º de enero de 2015.	
REMUNERACIONES COMPUTABLES PARA EL CÁLCULO DEL SUBSIDIO		
El artículo 13 consideraba como sueldo o jornal básico para el cálculo del subsidio, el que correspondía al cargo o categoría del beneficiario, excluidas las partidas por locomoción y otros viáticos, quebrantos de caja, horas extra y retribuciones especiales.	El artículo 2 de la nueva Ley establece que a partir del 1º de Enero de 2011 , serán remuneraciones computables para el cálculo del subsidio por enfermedad todas las partidas que constituyen materia gravada a los efectos de las Contribuciones Especiales a la Seguridad Social.	

CAPÍTULO X: ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES

10.1 Gasto de las prestaciones de Seguridad Social

Como comentábamos en el capítulo 2 “Introducción a la Seguridad Social”, las prestaciones de Seguridad Social pueden separarse en dos grandes categorías: Prestaciones de Pasividad y Prestaciones Activas.

A continuación presentamos un cuadro comparativo respecto a los egresos del BPS por prestaciones activas y pasivas para los años 2010 y 2009, a partir del cual se analizará las participaciones de los distintos subsidios en el total del gasto en Seguridad Social.

Cuadro 1: Egresos del BPS por prestaciones a activos (en miles de U\$S a valores constantes de 2010)

	Año 2009	% Participación en 2009	Año 2010	% Participación en 2010	Variaciones	
					En miles de U\$S	%
Seguro de Desempleo	93.187	21%	88.072	19%	(5.115)	-5%
Asignaciones Familiares	165.756	37%	176.883	37%	11.127	7%
Subsidio por Maternidad	17.858	4%	17.822	4%	(36)	0%
Subsidio por enfermedad	44.220	10%	45.575	10%	1.355	3%
Lic y SAC Constr. y doméstico	67.344	15%	84.100	18%	16.756	25%
Prestaciones de Salud	55.715	13%	59.729	13%	4.014	7%
Prestaciones Sociales	1.191	0%	948	0%	(243)	-20%
TOTAL Prest. activas	445.271	100%	473.129	100%	27.858	6%

(Fuente: “Comentarios de la Seguridad Social N° 30”; Enero, Febrero y Marzo 2011; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).

Como puede apreciarse, los subsidios por desempleo, maternidad y enfermedad representan en el año 2010 un 33% del total de egresos efectuados por el BPS en concepto de prestaciones activas.

El desembolso total por el subsidio por desempleo ha disminuido un 5% en el año 2010 en relación al 2009, lo cual equivale a U\$S 5,115 millones a valores constantes. Por otro lado, la participación del mismo en el total del gasto en prestaciones activas representó un 21% en el 2009 mientras que en el 2010 fue de un 19%. Este decrecimiento puede explicarse en parte por la disminución de la tasa de desempleo registrada en dicho período, así como por la entrada en vigencia de la Ley 18.399 que modifica el Decreto-Ley 15.180, estableciendo una escala de prestaciones decrecientes, con el objetivo de incentivar al trabajador a que ingrese al mercado laboral antes de finalizar el período de la prestación.

El egreso por subsidio por maternidad, el cual representa tanto en el 2009 como en el 2010 un 4% del total del gasto en prestaciones activas, no presentó variaciones significativas respecto al 2009. Lo mismo ocurre con los Subsidios por Enfermedad y el Complemento de Accidentes de Trabajo, los cuales representaron en el año 2009 y 2010 un 10% de las prestaciones de actividad.

Cuadro 2: Egresos del BPS por prestaciones a pasivos (en miles de U\$S a valores constantes de 2010)

	Año 2009	% Participación en 2009	Año 2010	% Participación en 2010	Variaciones	
					En miles de U\$S	%
Jubilaciones	1.816.060	69,43%	1.981.229	69,59%	165.169	9%
Pensiones	620.550	23,72%	666.450	23,41%	45.900	7%
Pensión a la Vejez e Inval.	166.915	6,38%	184.216	6,47%	17.301	10%
Subsidios por fallecimiento	6.141	0,23%	6.808	0,24%	667	11%
Rentas Permanentes	1.149	0,04%	1.199	0,04%	50	4%
Subsidios Transitorios	4.867	0,19%	7.197	0,25%	2.330	48%
Industria y Comercio	3.223	0,12%	4.540	0,16%	1.317	41%
Civil y Escolar	626	0,02%	1.020	0,04%	394	63%
Rural y Sc Domést.	1.018	0,04%	1.637	0,06%	619	61%
TOTAL Prest. Pasivas	2.615.682	100%	2.847.099	100%	231.417	9%

(Fuente: "Comentarios de la Seguridad Social N° 30"; Enero, Febrero y Marzo 2011; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).

El Subsidio Transitorio por Incapacidad Parcial, el cual es considerado una prestación pasiva, representa el 0,25% del gasto total en 2010.

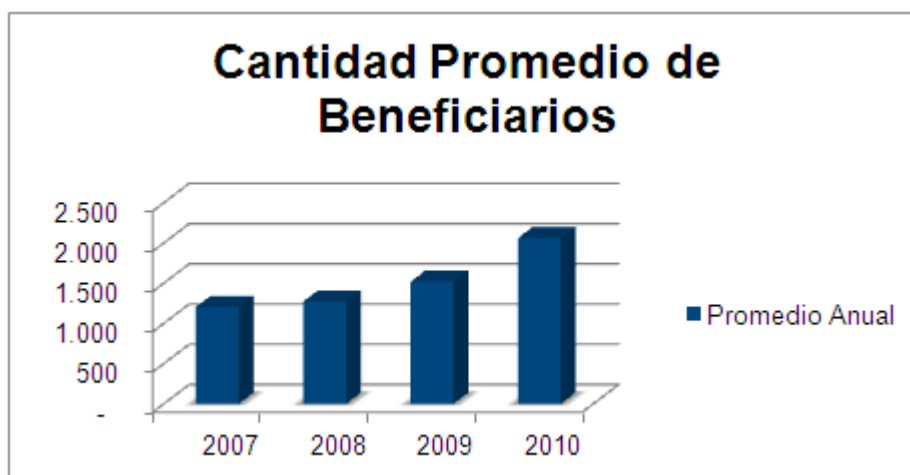
En 2010 los egresos por dicho subsidio ascendieron a 7,2 millones de dólares a valores constantes, lo cual implicó un aumento del 48% respecto al año anterior. Dicho incremento puede explicarse por las modificaciones introducidas por la Ley 18.395, la cual flexibiliza los requisitos para acceder a la prestación.

10.2 Subsidio Transitorio por Incapacidad Parcial

Cuadro 3: Número de beneficiarios en todo el país

Año	Promedio Anual	Variación
2007	1.205	
2008	1.272	6%
2009	1.519	19%
2010	2.062	36%

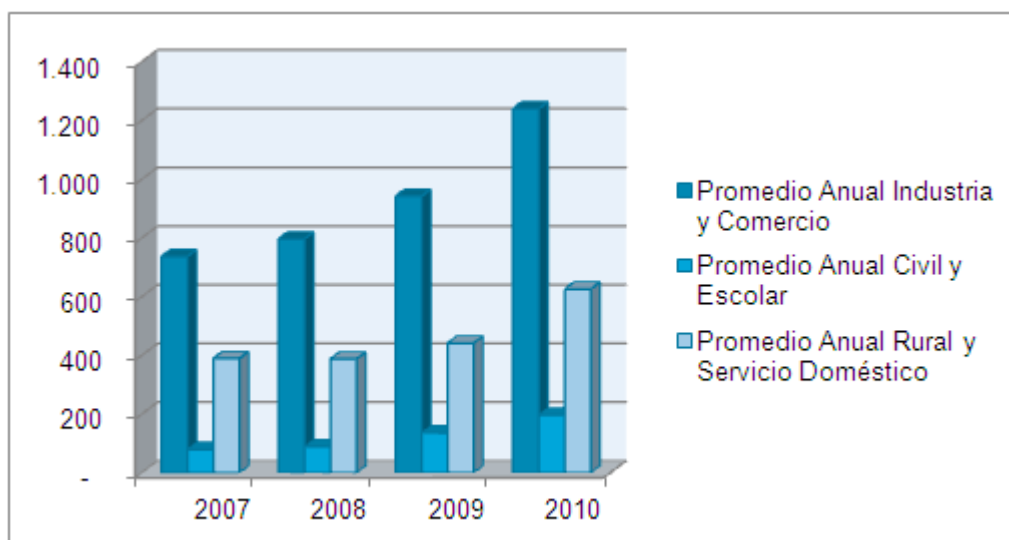
(Fuente: "Boletín estadístico 2011 A.E.A"; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).



Cuadro 4: Número de beneficiarios según el sector de afiliación

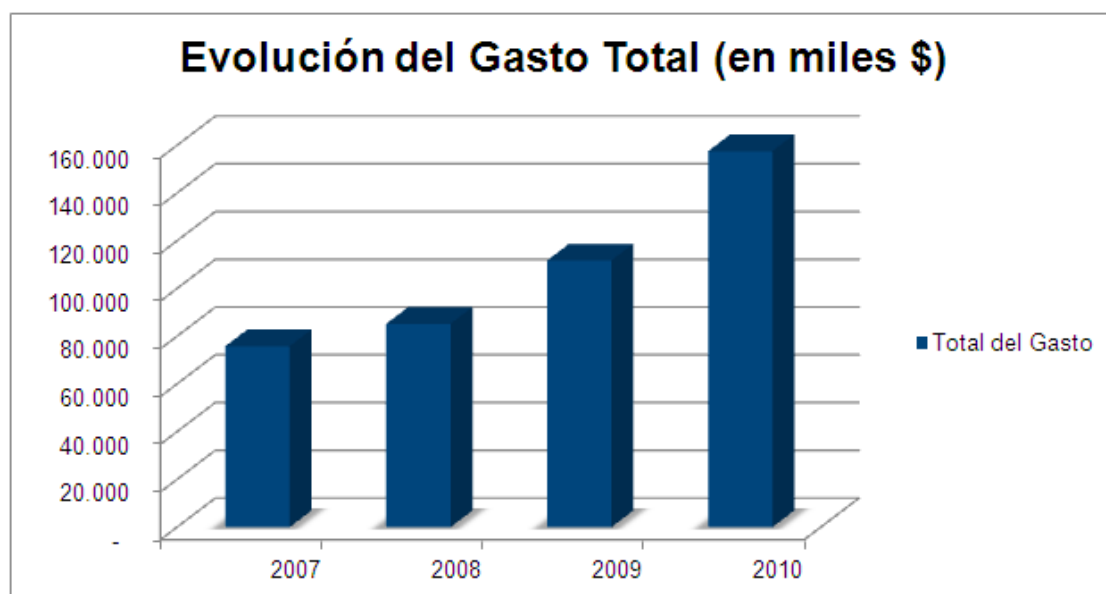
Año	Promedio Anual		
	Industria y Comercio	Civil y Escolar	Rural y Servicio Doméstico
2007	736	79	389
2008	796	88	388
2009	942	136	441
2010	1.240	197	625

(Fuente: “Boletín estadístico 2011 A.E.A.”; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).

**Cuadro 5: Evolución del gasto total del país en valores constantes (en miles de \$ a valores constantes promedio de 2010)**

Año	Total del Gasto
2007	75.820
2008	85.198
2009	111.738
2010	157.529

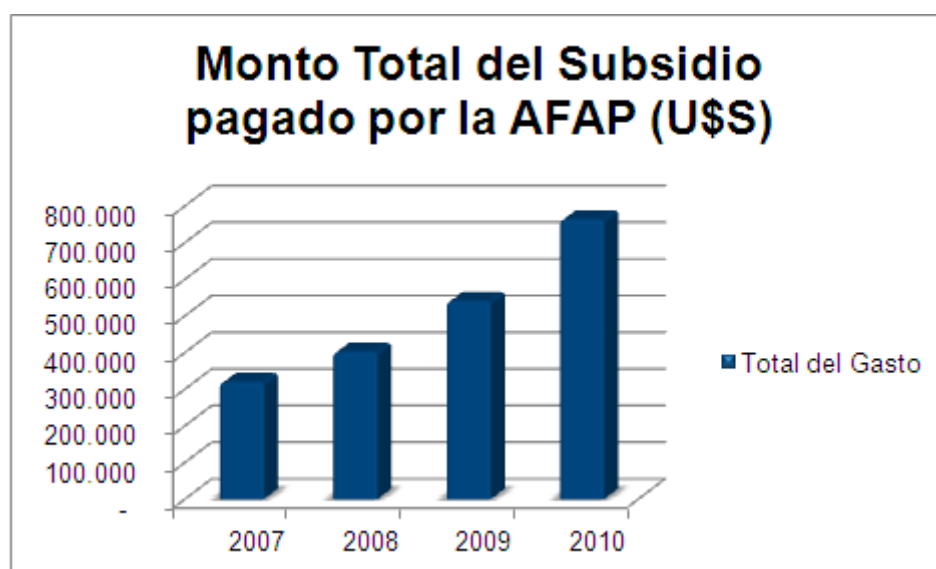
(Fuente: “Boletín estadístico 2011 A.E.A.”; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).



Cuadro 6: Monto total del Subsidio Transitorio pagado por la AFAP (a valores constantes U\$S promedio de 2010)

Año	Total del Gasto
2007	319.221
2008	401.646
2009	539.948
2010	763.435

(Fuente: "Boletín estadístico 2011 A.E.A."; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).



Según la publicación n° 33 de Seguridad Social del BPS, la cantidad promedio de beneficiarios del Subsidio Transitorio por Incapacidad Parcial fue siempre creciente desde el comienzo de la prestación. Llegó a su crecimiento más elevado en Diciembre de 1999, y luego descendió debido a que la cantidad de bajas fue mayor a las altas otorgadas en dicha prestación. Luego tuvo un período de estabilización, para finalmente volver a una tendencia creciente desde el año 2008, que presentó un significativo incremento en el año 2010, como puede observarse en el Cuadro 3.

Si se analiza la evolución del número de beneficiarios por sector de actividad, se desprende del cuadro 4 que en el que ha habido un mayor incremento es en el sector Industria y Comercio, dado que es el que tiene mayor participación en la prestación. A pesar de ello, en todas las ramas de actividad ha ido aumentando el número de beneficiarios que obtienen la prestación en los últimos 4 años.

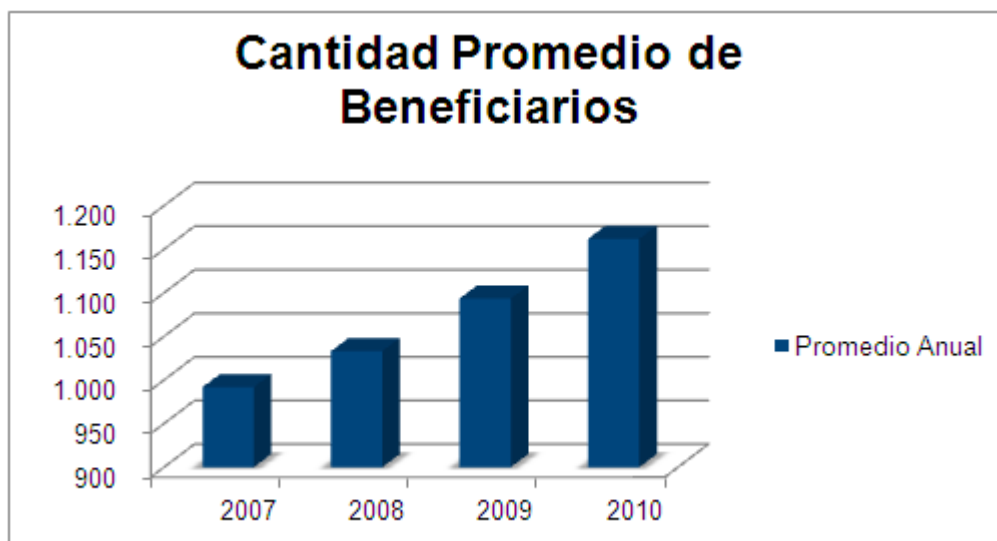
En línea con ello, puede observarse en el cuadro 5 y 6 que el monto del subsidio pagado tanto por el BPS como por la AFAP ha venido aumentando en los últimos 4 años, lo cual se explica en parte por el incremento de la cantidad de beneficiarios en dicho período, como se analizó anteriormente, y por otro lado por el aumento que ha tenido el Índice Medio de Salarios en estos últimos años, dado que éste repercute tanto en el sueldo básico jubilatorio (en el caso del BPS) como en las asignaciones computables (para el caso de la AFAP) al momento de determinar el importe del subsidio.

10.3 Subsidio por Maternidad

Cuadro 7: Número de beneficiarios en todo el país

Año	Promedio Anual
2007	992
2008	1.033
2009	1.093
2010	1.162

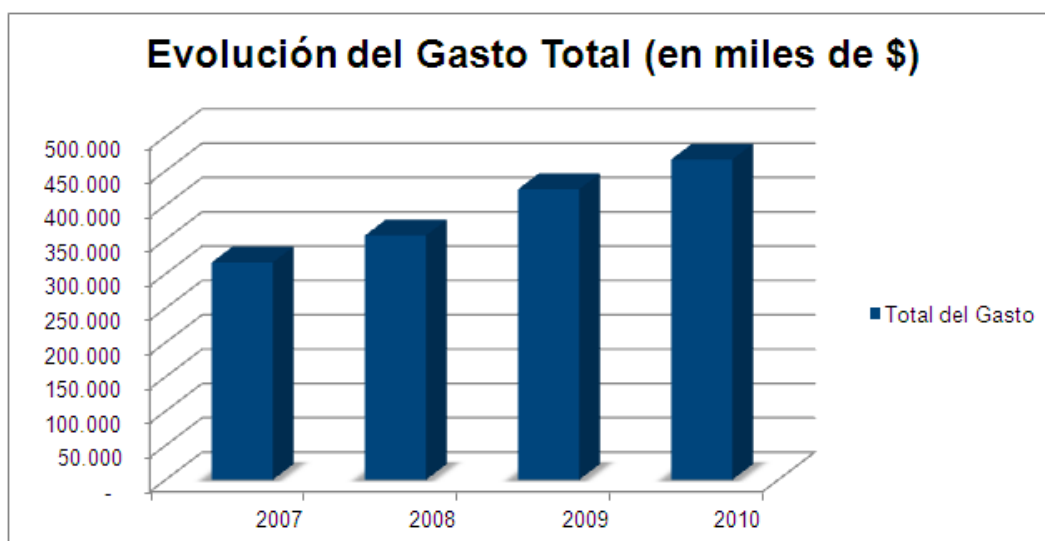
(Fuente: “Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A.”; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).



Cuadro 8: Evolución del gasto total del país en valores constantes (en miles de \$ a valores constantes promedio de 2010)

Año	Total del Gasto
2007	316.528
2008	355.786
2009	423.167
2010	466.544

(Fuente: "Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A."; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).



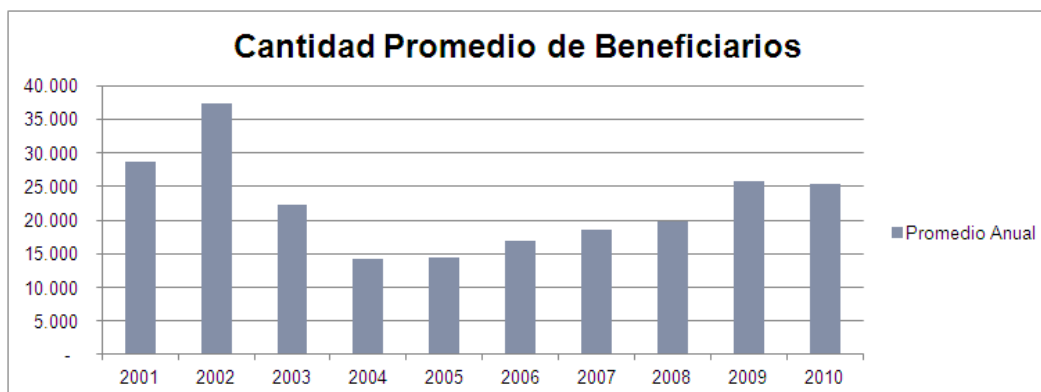
Según se desprende de los cuadros anteriores, el subsidio por maternidad, ha tenido un aumento constante tanto en la cantidad de beneficiarias como en el gasto que ha tenido el Banco de Previsión Social por dicho concepto.

10.4 Subsidio por Desempleo

Cuadro 9: Número de beneficiarios en todo el país

Año	Promedio Anual	Variación
2001	28.666	
2002	37.302	30%
2003	22.372	-40%
2004	14.140	-37%
2005	14.394	2%
2006	16.985	18%
2007	18.588	9%
2008	19.886	7%
2009	25.872	30%
2010	25.456	-2%

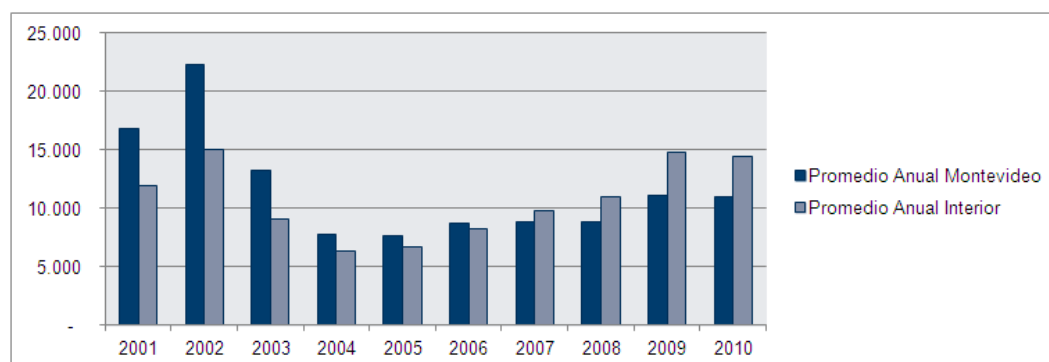
(Fuente: "Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A"; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).



Cuadro 10: Número de beneficiarios por zona geográfica

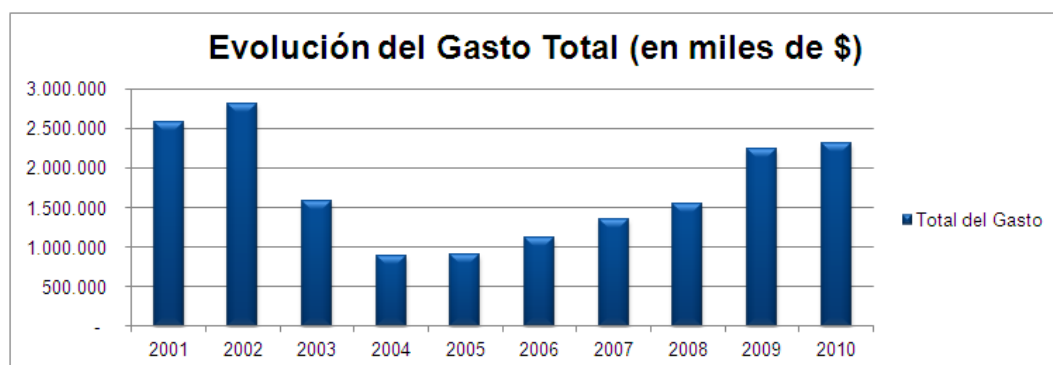
Año	Promedio Anual Montevideo	% Participación Montevideo	Promedio Anual Interior	% Participación Interior
2001	16.781	59%	11.885	41%
2002	22.239	60%	15.064	40%
2003	13.228	59%	9.143	41%
2004	7.840	55%	6.300	45%
2005	7.679	53%	6.716	47%
2006	8.707	51%	8.279	49%
2007	8.794	47%	9.794	53%
2008	8.884	45%	11.003	55%
2009	11.067	43%	14.805	57%
2010	11.049	43%	14.407	57%

(Fuente: “Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A.”; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).

**Cuadro 11: Evolución del gasto total del país (en miles de \$ a valores constantes promedio de 2010)**

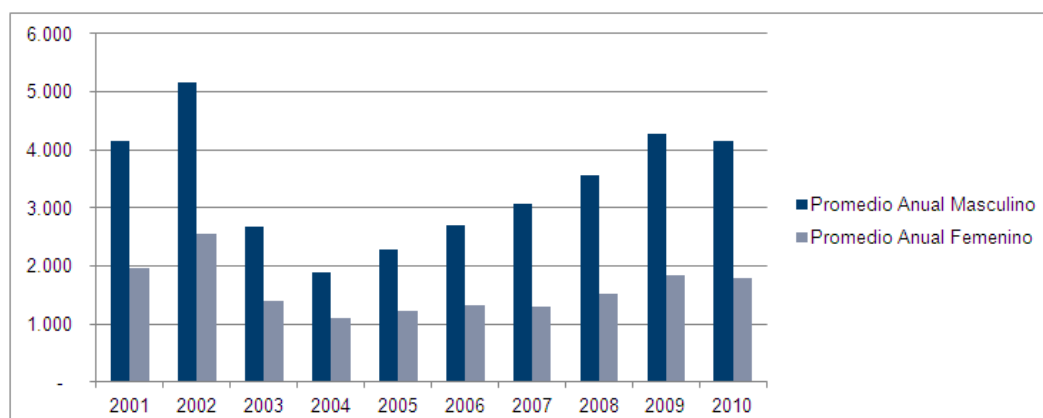
Año	Promedio Anual	Total del Gasto
2001	214.693	2.576.315
2002	233.402	2.800.828
2003	131.516	1.578.196
2004	74.743	896.914
2005	75.942	911.304
2006	92.768	1.113.213
2007	112.487	1.349.842
2008	128.962	1.547.543
2009	187.068	2.244.812
2010	193.101	2.317.208

(Fuente: “Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A.”; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).

**Cuadro 12: Número de altas de Seguro por Desempleo según Sexo**

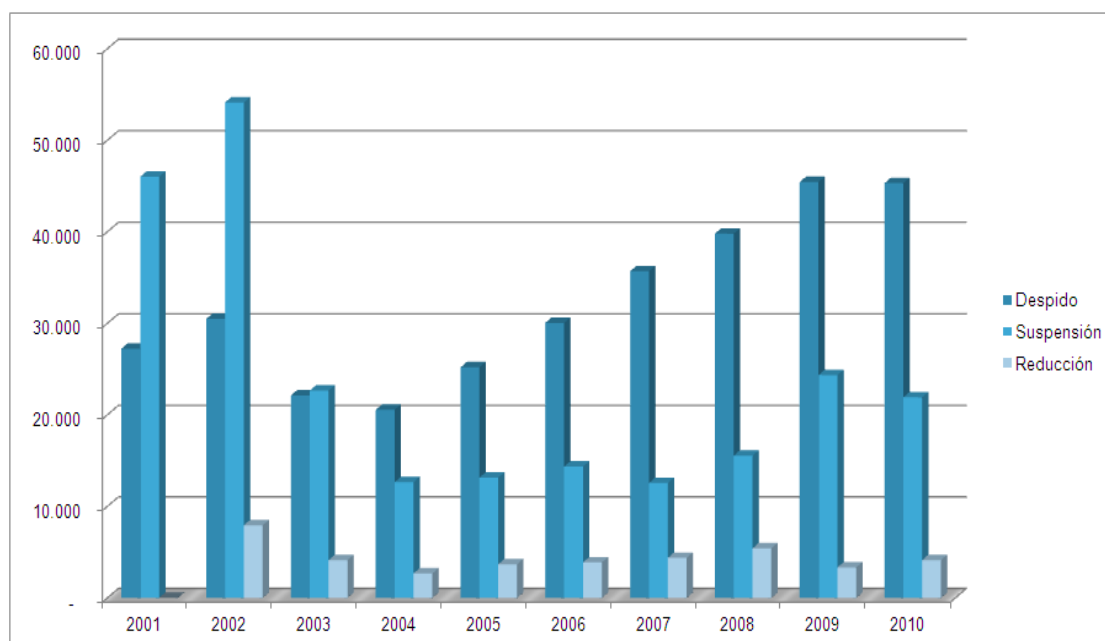
Año	Promedio Anual Masculino	% Participación Masculino	Promedio Anual Femenino	% Participación Femenino
2001	4.145	68%	1.963	32%
2002	5.149	67%	2.565	33%
2003	2.686	66%	1.401	34%
2004	1.883	63%	1.107	37%
2005	2.281	65%	1.222	35%
2006	2.692	67%	1.334	33%
2007	3.075	70%	1.312	30%
2008	3.552	70%	1.514	30%
2009	4.264	70%	1.831	30%
2010	4.148	70%	1.800	30%

(Fuente: "Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A"; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).

**Cuadro 13: Número de altas según causal**

Año	Despido	% Participación Despido	Suspensión	% Participación Suspensión	Reducción	% Participación Reducción
2001	27.240	37%	46.023	63%	28	0%
2002	30.488	33%	54.136	58%	7.949	9%
2003	22.139	45%	22.666	46%	4.133	9%
2004	20.560	57%	12.650	35%	2.675	8%
2005	25.205	60%	13.146	31%	3.686	9%
2006	30.059	62%	14.362	30%	3.886	8%
2007	35.698	68%	12.563	24%	4.381	8%
2008	39.802	65%	15.551	26%	5.433	9%
2009	45.447	62%	24.351	33%	3.339	5%
2010	45.321	63%	21.918	31%	4.138	6%

(Fuente: "Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A."; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).



Cuadro 14: Beneficiarios promedio por trimestre según sexo y tramo de edad en 2010

	Promedio anual de beneficiarios	% Participación
Menores de 20	453	2%
de 20 a 29	7.229	28%
de 30 a 39	6.974	27%
de 40 a 49	4.749	19%
de 50 a 59	4.989	20%
Más de 60	1.063	4%
Total	25.456	100%

(Fuente: "Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A"; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).

Se puede observar del cuadro 9 que el mayor número de beneficiarios asistidos corresponde al año 2002 lo cual se puede explicar por la crisis económica que presentó dicho período. En los años 2003 y 2004 disminuyó la cantidad de beneficiarios con respecto al año anterior y a partir del año 2005 hasta llegar al año 2009 la tendencia fue creciente. Recién en el año 2010 hubo un decrecimiento de la cantidad de beneficiarios.

Con respecto a la zona geográfica, se desprende del cuadro 10 que hasta el año 2006 eran más los beneficiarios incluidos al seguro por desempleo en Montevideo que en el Interior. A partir del año 2007 se revierte dicha situación, presentando en el año 2010 un 43% de asistidos en la capital y un 57% en el interior del país.

Como se visualiza en el cuadro 11, el gasto total en subsidio por desempleo varió de manera positiva con respecto a la cantidad de beneficiarios asistidos. En el año 2002 se refleja el mayor desembolso debido a la crisis económica del período. Luego en los años 2003 y 2004 el gasto total disminuyó y a partir del año 2005 la tendencia fue que aumentara respecto al año anterior.

El cuadro 12 representa la cantidad de altas de beneficiarios al seguro por desempleo segregando según sexo, pudiendo concluirse que en los últimos 10 años ha sido mayor la cantidad de hombres asistidos que de mujeres. Tanto en el año 2010 como en el 2009 la proporción de mujeres que hicieron uso del subsidio representaron un 30% del total de altas del período.

Se puede observar del cuadro 13 que la tendencia de los últimos años es que la cantidad de beneficiarios asistidos por causal despido represente una mayor proporción en el total, que los beneficiarios incluidos en las siguientes dos causales. Le sigue en la relación los beneficiarios asistidos por causal suspensión siendo los beneficiarios por causal reducción los que representan un porcentaje menor en el total. En el año 2010, los presenciados a causa de un despido representaron un 63% del total, mientras que los incluidos debido a una suspensión ascendieron al 31% y los beneficiarios producto de una reducción significaron un 6%.

Se refleja del cuadro 14 que en el año 2010, los beneficiarios menores de 20 años representaron el 2% del total de asistidos, mientras que los comprendidos entre 20 y 29 años constituyeron el 28%. Los incluidos en el rango de edades de 30 a 39 años significaron también un 27% y quienes se encontraban entre 40 y 49 años el 19%. Un 20% representaron quienes tenían entre 50 y 59 años, correspondiendo una participación del 4% a los de más de 60 años. Se puede

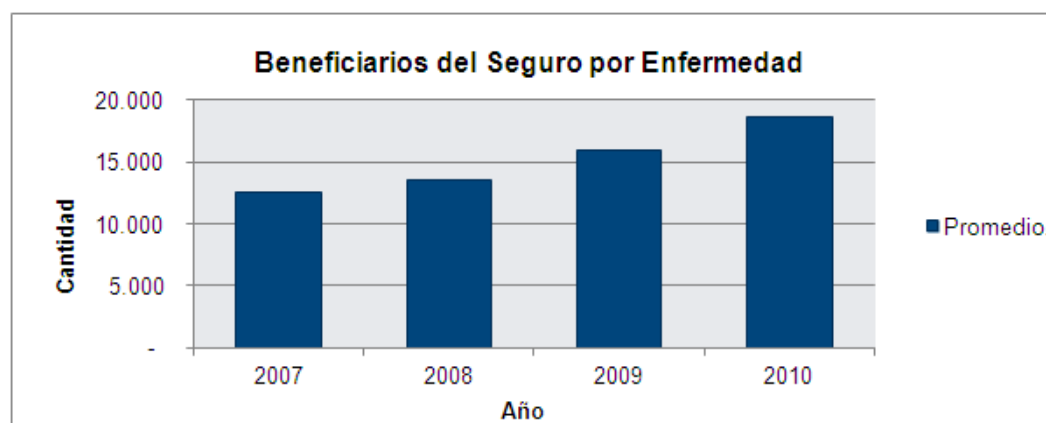
concluir que el mayor porcentaje de beneficiarios del subsidio se encuentra entre los 20 y 39 años, teniendo la menor participación los menores de 20 años siguiéndoles los mayores de 60 años.

10.5 Subsidio de Enfermedad

Cuadro 15: Número de beneficiarios en todo el país

Año	Promedio Anual	Variaciones
2007	12.576	
2008	13.602	8%
2009	15.977	17%
2010	18.637	17%

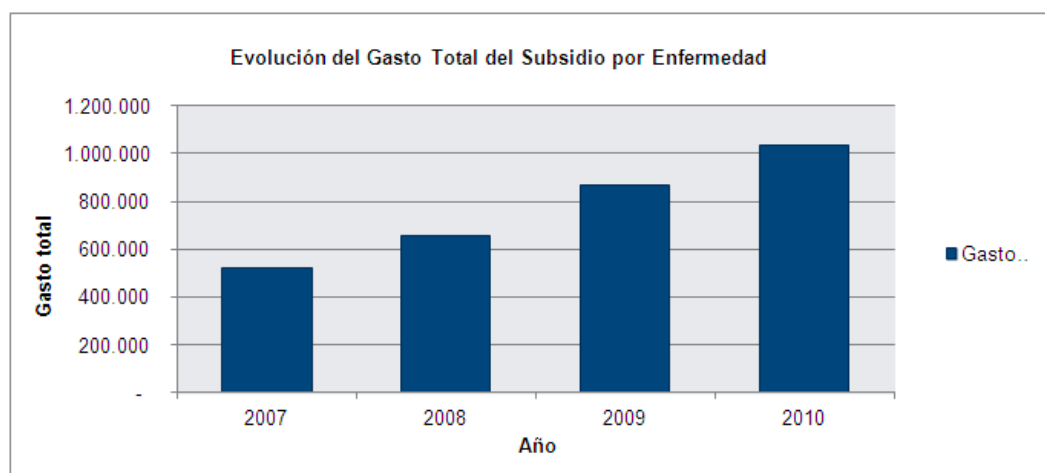
(Fuente: "Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A"; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).



Cuadro 16: Evolución del gasto total del país en valores constantes (en miles de \$ a valores constantes promedio de 2010)

Año	Gasto total	Variaciones
2007	519.698	
2008	657.387	26%
2009	870.762	32%
2010	1.037.098	19%

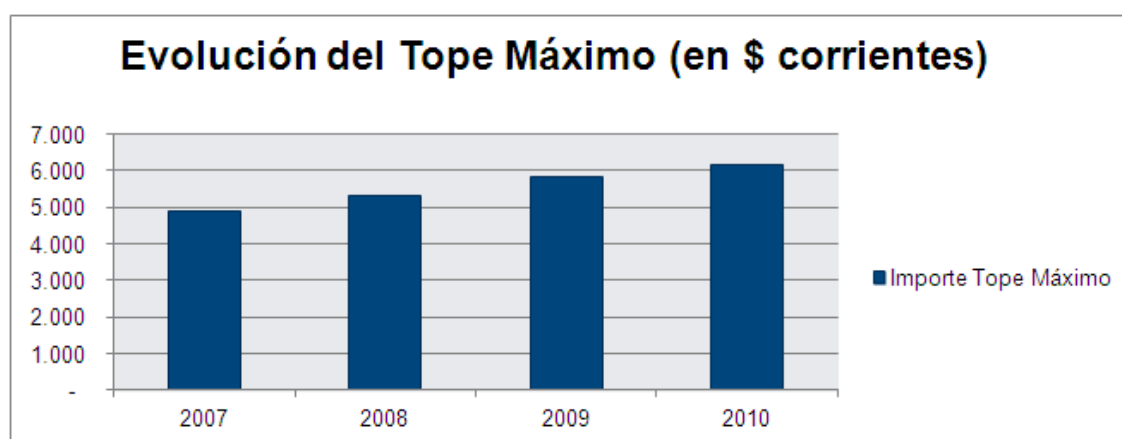
(Fuente: "Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A"; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).



Cuadro 17: Evolución del Tope Máximo del Subsidio (en \$ corrientes 2010)

Año	Importe Tope Máximo
2007	4.908
2008	5.325
2009	5.832
2010	6.183

(Fuente: "Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A"; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).



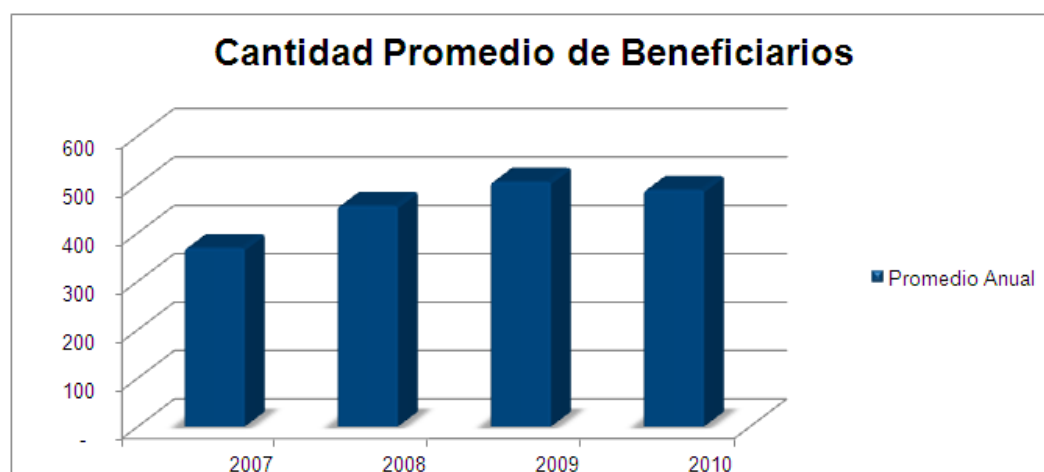
Como se puede apreciar en el cuadro 16, el gasto total en concepto de subsidio por enfermedad ha ido aumentando paulatinamente en los últimos cuatro años. En el año 2010 creció un 19% con respecto al año 2009. Dicho incremento se puede explicar por un lado por un aumento en el número de beneficiarios equivalente a un 17% (cuadro 15), y por otro lado por el crecimiento del tope del subsidio por enfermedad, el cual fue acompañando al crecimiento de la base de prestaciones y contribuciones (cuadro 17).

10.6 Seguro por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Cuadro 18: Número de beneficiarios en todo el país

Año	Promedio Anual	Variación
2007	369	
2008	456	24%
2009	506	11%
2010	489	-3%

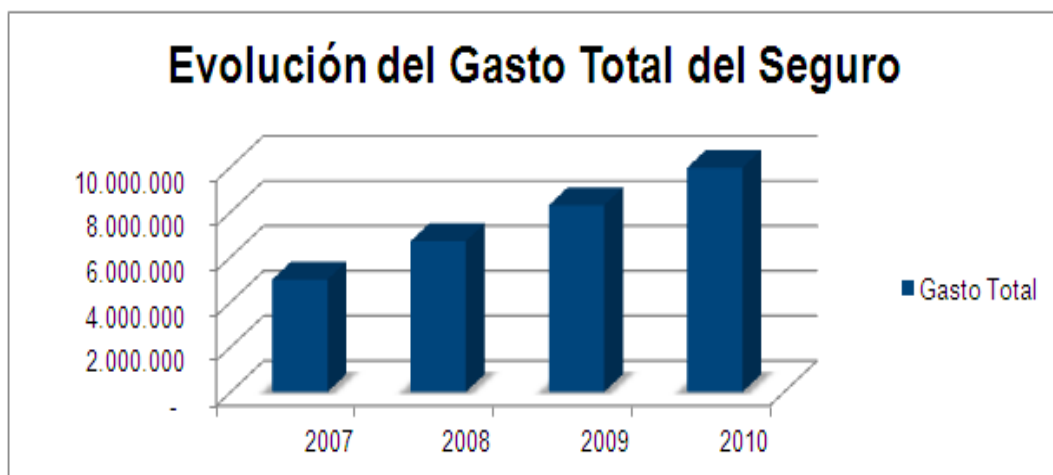
(Fuente: “Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A”; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).



Cuadro 19: Evolución del gasto total del país en valores constantes (en miles de \$ a valores constantes promedio de 2010)

Año	Gasto Total	Variación
2007	4.997.580	
2008	6.699.971	34%
2009	8.301.915	24%
2010	9.973.536	20%

(Fuente: "Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A"; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).



Cuadro 20: Número de beneficiarios según rama de actividad

	Cantidad Promedio 2010	Cantidad Promedio 2009	Variación
Actividades administrativas y servicios de apoyo	11	10	10%
Actividades de hogares en calidad de empleadores	5	5	0%
Actividades financieras y de seguros	-	1	-100%
Actividades inmobiliarias	5	5	0%
Actividades prof., científicas y técnicas	7	9	-22%
Adm. política y defensa	2	1	100%
Alojamiento y scs de comida	8	7	14%
Artes, entretenimiento y recreación	4	4	0%
Comercio por mayor y menor; reparación vehículos	61	60	2%
Construcción	58	64	-9%
Enseñanza	4	3	33%
Explotación minas y canteras	1	-	100%
Industrias manufactureras	201	213	-6%
Informática y comunicación	1	1	0%
Otras actividades de servicios	7	10	-30%
Prod. agropecuaria, forestación y pesca	40	46	-13%
Scs sociales y relacionados con la salud humana	22	20	10%
Suministro de agua y actividades de saneamiento	11	13	-15%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondic	-	-	0%
Transporte y almacenamiento	41	33	24%

(Fuente: “Prestaciones de Actividad 2011 A.E.A”; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS).

En el cuadro 18 se observa hasta el año 2009, un aumento en la cantidad promedio de beneficiarios del seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con variaciones del orden del 24% entre el 2007 y 2008, y del 11% entre el año 2008 en relación al 2009. Dicha tendencia se revierte en el año 2010 con una baja en el número promedio del 3% en relación al año anterior.

En el siguiente cuadro (cuadro 19), se muestra la situación del gasto total por concepto de dicho subsidio. A partir del mismo se puede ver que ha existido entre el 2007 y el 2010 un aumento constante en el gasto, lo cual no se condice con lo analizado en el cuadro anterior, con variaciones del 34% para los años 2007 y 2008, 24% entre el 2008 y 2009 y del 20% para los años 2009 y 2010.

Por último, en relación al cuadro 20 se puede ver cuáles son las actividades que presentan mayor siniestralidad del seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre el año 2009 y el 2010. Es de destacar la industria manufacturera, el sector de reparación de vehículos, la construcción y el área de producción agropecuaria, forestación y pesca.

CAPÍTULO XI: CONCLUSIONES

A lo largo de nuestra investigación hemos desarrollado la evolución de la normativa aplicable a los Subsidios por Inactividad Compensada en nuestro país.

Como lo planteamos en nuestra hipótesis evaluaremos si las modificaciones introducidas en la regulación de los Subsidios por Inactividad Compensada, han mejorado las soluciones que hasta el momento brindaba la normativa frente a las posibles situaciones de inactividad que afectan la vida laboral de los trabajadores. A su vez, realizaremos nuestras recomendaciones a la luz de los aspectos que quedan por mejorar.

El propósito de este capítulo no es derivar en verdades absolutas, sino exponer las conclusiones a las que llegamos a partir del análisis de la normativa, del estudio de la doctrina y de la jurisprudencia, así como de la realización de entrevistas personales a especialistas en la materia y del análisis de indicadores cuantitativos.

Subsidios por Inactividad Compensada en General

Según lo desarrollado en el Capítulo 2 de nuestro trabajo de investigación, una de las finalidades de la Seguridad Social es la de brindar protección a los trabajadores que se encuentran en una situación de desventaja económica. En este marco, los subsidios por inactividad compensada buscan subsanar económicamente la pérdida de ingresos derivada de las diferentes situaciones de inactividad a las cuales pueden verse enfrentados los trabajadores, tales como la enfermedad, maternidad, desempleo, incapacidad, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales,

En base a lo analizado a lo largo de nuestro trabajo podemos concluir que en nuestro país, los subsidios por inactividad compensada tienen una amplia cobertura dado que todas las situaciones a las cuales puede verse enfrentado un trabajador quedan comprendidas en alguno de estos subsidios.

Según el análisis de los indicadores cuantitativos del Capítulo 10 de nuestro trabajo de investigación, en el 2010 el principal prestador de los subsidios

por inactividad compensada (BPS) destinó U\$\$ 158.666.000 para cubrir el pago de los mismos, lo cual representa un 5% del gasto total de las prestaciones de dicho Organismo. Si bien se destina un gran capital para solventar los subsidios por inactividad compensada, logrando así una buena cobertura, el mismo no es significativo en relación al total de egresos que tiene el BPS por pasividades y otras prestaciones activas. Dicha relación es razonable ya que el fin principal de dicho Organismo es hacer frente a las jubilaciones.

A su vez, Uruguay cumple con las 9 prestaciones de Seguridad Social definidas por la OIT, lo cual lleva a que nuestro sistema sea uno de los más maduros de la región junto con Argentina y Costa Rica.

Subsidio Transitorio por Incapacidad Parcial

Esta prestación no ha presentado modificaciones significativas, dado que el único cambio refiere a una flexibilización en los requisitos exigidos para el otorgamiento del subsidio.

En base a las entrevistas realizadas, encontramos 2 posturas diferentes en cuanto a la consideración de este subsidio: por un lado el Gerente de Departamento del BPS opina que, dado que este subsidio cubre una incapacidad permanente para la tarea o profesión habitual, 3 años es un período de tiempo suficiente para que el trabajador se pueda capacitar en otras tareas diferentes a las que desarrollaba. Por otro lado, el representante del PIT-CNT, hace referencia a la falta de flexibilidad para acceder a la jubilación por incapacidad, argumentando que se aplica con rigidez lo establecido en el decreto de Baremo con respecto a la determinación de la incapacidad. Ello lleva a que si el trabajador percibe el subsidio por incapacidad parcial durante 3 años y al final de dicho período la incapacidad evoluciona pero sin ser suficiente para que se configure la causal de jubilación por incapacidad total, le resultaría difícil reinsertarse en el mercado laboral y por otro lado no tendría derecho a acceder a la jubilación.

Considerando lo anteriormente mencionado, podemos concluir que una vez que finaliza el período de la prestación, se debería analizar la situación

particular de cada trabajador, teniendo en cuenta cómo evolucionó la incapacidad, la edad del mismo y el nivel de educación y de especialización en la tarea realizada, a los efectos de determinar si tiene posibilidades de reinsertarse en el mercado laboral desempeñando otra actividad, o si correspondería ser más flexibles al otorgar la jubilación por incapacidad total.

Subsidio Especial por Inactividad Compensada

El presente subsidio es la prestación más reciente, que según lo comentado por el representante del PIT-CNT, surgió como resultado del diálogo nacional en Seguridad Social que tuvo lugar en el año 2008, en el cual participaron todos los actores involucrados.

Consideramos que el mismo constituye una incorporación positiva para el Sistema de Seguridad Social dado que introduce un nuevo beneficio para los trabajadores que están desempleados y se encuentran próximos a jubilarse sin cumplir aún con las causales requeridas. De este modo, se logra contemplar la situación de trabajadores que por su edad le resulta difícil reinsertarse en el mercado formal de trabajo, dándoles la oportunidad de percibir el subsidio durante 2 años computables como años trabajados a los efectos de cumplir con los requisitos jubilatorios.

Subsidio por Maternidad

El Subsidio por Maternidad no tuvo ninguna modificación en los últimos años, salvo en el caso de adopción que se implementó la posibilidad de trabajar medio horario durante 6 meses luego del término de la licencia especial.

Si bien no se produjeron cambios relevantes, consideramos que es un subsidio muy completo, ya que brinda el equivalente en efectivo a su sueldo o jornal por el período de descanso maternal de 12 semanas cuyo monto se calcula tomando como base la retribución que resulte del tiempo trabajado y de las remuneraciones percibidas en los últimos seis meses. A su vez no existe ninguna norma que limite el monto del mismo. Por otro lado, cubre un período de inactividad que permite el descanso de la madre anterior al parto, la recuperación

del mismo y la posibilidad de acompañar a su hijo en sus primeros meses de vida. A su vez, se le garantiza la estabilidad de su empleo.

No obstante, puede proponerse como recomendación para mejorar la prestación del subsidio, equiparar los beneficios otorgados a las trabajadoras del sector privado con las del sector público. Una de las formas de lograrlo es igualando la duración de la licencia por maternidad de las trabajadoras privadas a 13 semanas como en el sector público. Por otro lado, también deberían tener la posibilidad de trabajar medio horario durante del período de lactancia.

Es importante destacar que antes de implementar una medida de este tipo, es necesario evaluar con antelación las posibles consecuencias que pueda llegar a tener tanto para los empleadores como para las trabajadoras, a los efectos de contemplar y mitigar los posibles aspectos negativos. Por un lado es necesario estimar el impacto económico de dicha medida en el presupuesto de las empresas con el objetivo de evitar que las mismas se vean perjudicadas. Por otro lado, es relevante analizar de qué manera podría verse afectada la contratación de mano de obra femenina a la luz de una medida de tales características.

Actualmente existe un proyecto de Ley para implementar lo propuesto anteriormente y por tanto lograr equiparar los beneficios del sector privado a los del sector público. Dicho proyecto apunta principalmente a extender el período de licencia por maternidad de las trabajadoras del sector privado, e igualar el régimen de lactancia en ambos sectores.

Seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Una de las modificaciones que consideramos importante fue la inclusión de la nueva lista de enfermedades profesionales a través del Decreto 210/011. Creemos que con este nuevo Decreto se logró incorporar una amplia gama de enfermedades obteniendo así una lista actualizada que prevé la mayoría de las posibilidades. Si bien entendemos que la nueva lista de enfermedades profesionales es muy completa y no da margen a enfermedades que no estén comprendidas en la misma, puede ocurrir que un trabajador presente una

enfermedad que no se encuentre incluida en el Decreto. Sin embargo la Ley brinda la posibilidad al empleador o trabajador de acreditar ante el BSE el carácter de profesional de una enfermedad que no esté incorporada en la lista antes mencionada. La aceptación de dicha solicitud la realizará el BSE dando cuenta al Poder Ejecutivo. Si bien está contemplada esta situación en la Ley, de las entrevistas realizadas se desprende que en la práctica no es sencillo que se homologue dicha solicitud. Por otro lado, las enfermedades derivadas de trastornos mentales y del comportamiento incluidas en el punto 2.4. del listado de enfermedades profesionales de la OIT revisado en el 2010, no fueron ratificadas en el Decreto 210/011, por lo que estos tipos de trastornos no son considerados una enfermedad profesional en nuestro país.

A lo largo de nuestro trabajo de investigación pudimos constatar que el BSE es bastante exigente a la hora de determinar si una enfermedad es profesional ya que para declararla se debe demostrar el nexo causal entre la enfermedad y la actividad laboral que desempeña el trabajador, lo cual no siempre es sencillo de constatar. Es por esta razón que entendemos que resulta complejo establecer el límite entre una enfermedad común y una enfermedad profesional. Esto implica un perjuicio económico al trabajador ya que en caso de considerarse una enfermedad común existen topes a la prestación, los cuales no son de aplicación a una enfermedad profesional.

En relación a las tareas de prevención realizadas por el BSE, creemos que existe una mayor concientización al respecto por parte de dicho Organismo, considerándolas como un medio para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Llegamos a esta conclusión a partir de la entrevista realizada al especialista del BSE, quien nos detalló las medidas que el Banco está tomando y que piensa implementar en el corto plazo al respecto. Por un lado, se realizan inspecciones sorpresivas a las distintas empresas a los efectos de verificar si cumplen con las exigencias establecidas para cada tipo de industria en materia de prevención, realizando las observaciones y recomendaciones pertinentes, controlando su posterior implementación. Por otro lado, se está planificando llevar a la práctica un estudio de los movimientos repetitivos en una determinada tarea

denominado “método OCRA”, a los efectos de determinar las posibles enfermedades profesionales que pueden llegar a desencadenarse como consecuencia de la realización de las tareas, para así poder anticiparse y prevenir la ocurrencia de las mismas. A su vez, permite determinar el índice de riesgos de sufrir una enfermedad, proyectando así el porcentaje patológico que se puede esperar de acá a 10 años.

No obstante de ello, consideramos que existen ciertas limitaciones a las medidas de prevención realizadas por el BSE. De la entrevista realizada al especialista de dicho Organismo, se desprende que generalmente las inspecciones se originan como consecuencia de la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. A su vez, constatamos una insuficiencia en el número de técnicos disponibles para realizar las inspecciones, incluso en el interior del país sólo se cuenta con 2 inspectores, teniendo que recurrir a los técnicos designados para el departamento de Montevideo a los efectos de cubrir las necesidades de personal existentes en el Interior del país. Adicionalmente, los técnicos disponibles no sólo realizan tareas de inspección sino que también de investigación de siniestros.

Finalmente, encontramos que existe una falta de conocimiento de la normativa y de las medidas de prevención a los efectos de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por parte tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Visto y considerando lo anteriormente detallado, consideramos pertinente realizar las siguientes recomendaciones:

- Incluir en el listado de enfermedades profesionales los trastornos mentales y del comportamiento, siguiendo los lineamientos propuestos por la OIT y más aún teniendo en cuenta que el stress es un factor patológico muy común hoy en día, muchas veces ocasionado a causa del trabajo y que puede llegar a derivar en otras enfermedades.
- Evaluar la posibilidad de que el BSE contrate más técnicos, a los efectos de contar con un plantel de trabajo que permita realizar mayor cantidad de

inspecciones, para así favorecer a la prevención y lograr realizar las recomendaciones antes de que los siniestros ocurran. A su vez, contar con un mayor número de técnicos permitiría dedicar más tiempo al estudio del nexo causal entre una enfermedad y la actividad laboral que desarrolla el trabajador.

- Lograr un mayor conocimiento de la normativa y de las medidas de prevención, tanto por parte del empleador como del trabajador. Si bien el BSE cuenta con folletos informativos sobre cómo prevenir los riesgos asociados a los diferentes tipos de actividad, sería recomendable lograr una mayor divulgación de los mismos, por ejemplo enviándolos junto con la factura mensual y así conseguir un mayor conocimiento por parte de los empleadores. Para el caso de los trabajadores, proponemos la realización de charlas informativas por empresa o por industria, concentrándose en aquellas con mayores índices de siniestralidad. De este modo, conocer los riesgos asociados a su actividad laboral, permite por un lado que el trabajador tenga mayores cuidados al realizar la tarea, y por otro promover su iniciativa a la hora de solicitar al empleador la implementación de medidas preventivas así como también exigir que le brinde la indumentaria adecuada para las tareas que desarrolla.

Subsidio por Desempleo

A lo largo de nuestro trabajo de investigación pudimos constatar que el subsidio por desempleo ha sido el que ha presentado mayores modificaciones con respecto a la Ley madre. Según lo comentado por el representante del PIT-CNT, dichos cambios también fueron producto del diálogo nacional en Seguridad Social que tuvo lugar en el año 2008.

Una de las modificaciones que consideramos más relevantes tiene relación con los cambios que se produjeron en los montos del subsidio en el caso de la causal despido. Dicha modificación establece porcentajes decrecientes de la prestación durante el período de duración del subsidio. Creemos que de esta forma, al otorgarle al trabajador una mayor proporción de su remuneración en los primeros meses de desocupación, se logra disminuir el impacto que tiene en sus

ingresos la pérdida de empleo. Por otro lado, con las escalas decrecientes se busca incentivar la temprana reinserción laboral.

Otro de los cambios que entendemos fue significativo es la incorporación como causal de inclusión al subsidio, el despido o trabajo reducido en caso de multiempleo. Consideramos que esta fue una modificación importante porque de esta forma el trabajador que fue suspendido o despedido en uno de sus empleos, puede tener derecho al cobro del subsidio sin tener que cesar en el otro empleo. En este caso se contempla la pérdida real de ingresos que tuvo el trabajador como consecuencia de esa suspensión o despido, ya que la prestación opera únicamente cuando la remuneración que percibe por el empleo que mantiene sea menor a lo que recibiría si hubiera sido despedido o suspendido en todas sus funciones.

Con respecto a la duración del subsidio en caso de suspensión total, se redujo la prestación a cuatro meses. Entendemos que dicha iniciativa tiene un doble objetivo: por un lado evitar que el empleador utilice la suspensión como una forma de diferir en el tiempo el pago de la indemnización por despido y por otro lado, si la intención final del empleador es no despedir al trabajador sino reincorporarlo a sus funciones, lograr que la reinserción sea en el corto plazo.

Con la nueva redacción dada por la Ley 18.399 se logró flexibilizar la prestación al considerar determinadas situaciones específicas, tales como el caso de despido de trabajadores mayores de 50 años y la desocupación de trabajadores con alto nivel de especialización. En el primer caso se extiende el período de la prestación, teniendo en cuenta que es una franja etaria en la que se dificulta la reincorporación al mercado laboral. Entendemos que dicha modificación fue positiva ya que de esta manera la Ley contempla la edad como un factor que influye en la reinserción al mercado laboral. Por otro lado, para trabajadores con alto nivel de especialización, la Ley brinda la posibilidad de extender el plazo de la prestación por encima del año previsto en la Ley madre, con previa autorización del Poder Ejecutivo. Para que opere dicha medida es necesario que el empleador demuestre que la reducción de tareas es transitoria y que tiene el compromiso de mantener los puestos de trabajo. De la entrevista realizada al Gerente de Departamento del BPS se desprende que se ha concedido la prórroga

anteriormente mencionada en industrias frigoríficas y curtiembres, que son actividades muy sensibles a los cambios en la demanda internacional y que presentan períodos zafrales.

A partir del análisis realizado podemos constatar que tanto la edad como el ramo de actividad en el que el trabajador desarrolla sus funciones, constituyen factores determinantes en la reinserción del mismo en el mercado laboral. En función de ello, nos parecería conveniente que el subsidio guardara relación con los mismos. De la manera como está definida actualmente la prestación, podría suceder que en aquellos ramos de actividad en donde hay pleno empleo, el trabajador logre reincorporarse al mercado laboral rápidamente y lo haga de manera informal para seguir percibiendo el subsidio. Por el contrario, podrían darse situaciones en las que el período de duración de la prestación resulte insuficiente por el alto nivel de desocupación del sector.

Subsidio por enfermedad

Una de las modificaciones que tuvo el subsidio por enfermedad fue el aumento de los topes a los efectos de igualarlo a los topes del subsidio por desempleo. Dicho aumento se estableció de forma progresiva, incrementando el tope en una BPC por año hasta llegar en el 2015 a las 8 BPC del subsidio por desempleo. Si bien consideramos que fue positiva la iniciativa de equiparar los dos topes, creemos que la medida es paulatina en el tiempo ya que recién se lograría el objetivo en el año 2015.

Por otro lado, entendemos que si bien con esta medida se mejora la prestación, el tope sigue siendo bajo, más aún considerando que como consecuencia de la enfermedad se generan mayores gastos. Durante el período de inactividad el trabajador no sólo va a tener que hacer frente a sus gastos cotidianos sino que también a los asociados a la enfermedad que padece. Creemos que un tope tan bajo, afecta principalmente a los trabajadores que perciben un salario medio o alto ya que durante el período que reciban el subsidio se verán disminuidos sus ingresos considerablemente. A su vez, los trabajadores con mayores remuneraciones son también los que realizan mayores aportes a la

Seguridad Social por lo que entendemos que la prestación del subsidio debería guardar relación con los aportes realizados. De esta manera se lograría disminuir el perjuicio en los ingresos del trabajador en situación de enfermedad.

La siguiente modificación introducida por la Ley 18.725 es respecto a lo que es considerado remuneraciones computables a los efectos del cálculo del subsidio. Entendemos que dicha modificación fue positiva ya que se estaría en concordancia con el monto imponible para el cálculo de los aportes a la Seguridad Social. De esta manera se utiliza la misma base de cálculo para los aportes que para la prestación. Antes de la modificación se utilizaba una base de cálculo para el subsidio que difería de la aplicada para el cálculo de los aportes ya que se excluían partidas tales como horas extra, quebrantos de caja, entre otras.

Consideraciones finales

En base a lo analizado en este capítulo, podemos concluir que en nuestro país, los subsidios por inactividad compensada tienen una amplia cobertura dado que todas las situaciones a las cuales puede verse enfrentado un trabajador quedan comprendidas en alguno de estos subsidios. A su vez, consideramos que todas las modificaciones realizadas fueron positivas, quedando aún aspectos a mejorar como se detallaron anteriormente. Es por ello que podemos afirmar que se verifica la hipótesis inicial.

CAPÍTULO XII: BIBLIOGRAFÍA

- Decreto-Ley 14.407 del 22 de Julio de 1975 “Administración de los seguros sociales por enfermedad”
- Ley 18.725 del 31 de Diciembre de 2010 “Subsidio por enfermedad”,
- Ley 18.211 del 5 de Diciembre de 2007 “Sistema Nacional Integrado de Salud”
- Decreto 318/010 del 26 de Octubre de 2010.
- Ley 18.731 del 7 de Enero de 2011 “Seguro Nacional de Salud”
- Ley 16.320 del 1 de Noviembre de 1992 “Rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal”
- Ley 15.087 del 2 de Diciembre de 1980 “Dirección de los Seguros Sociales por Enfermedad”
- Ley 17.786 del 23 de Junio de 2004 “Subsidios por Enfermedad: Incompatibilidades con otras prestaciones o retribuciones”
- Decreto 7/976 del 8 de Enero de 1976
- Decreto 546/984 del 6 de Diciembre de 1984
- Decreto-Ley 15.180 del 20 de Agosto de 1981 “Régimen de prestaciones para cubrir la contingencia del desempleo forzoso de empleados privados”
- Ley 18.399 del 24 de Octubre de 2008 “Seguro por desempleo administrado por el BPS”
- Decreto 162/009 del 30 de Marzo de 2009
- Decreto 211/001 del 18 de Junio de 2001
- Ley 18.065 del 27 de Noviembre de 2006 “Trabajo Doméstico”
- Decreto 224/007 del 25 de Junio de 2007
- Ley 16.713 del 3 de Setiembre de 1995 “Sistemas de Seguridad Social”
- Ley 18.395 del 24 de Octubre de 2008 “Flexibilización de las condiciones de acceso a las jubilaciones”
- Decreto 72/009 de 2 de Febrero de 2009
- Decreto-Ley 15.084 del 28 de Noviembre de 1980

- Convenio N° 103 de la OIT
- La Ley 12.572 del 23 de Octubre de 1958 “Salarios de Maternidad”
- la Ley N° 11.618, del 20 de Octubre de 1950. “Cajas de compensación y asignaciones familiares”
- Ley de Urgencia N° 17.292 de 25 de Enero de 2001
- Sentencia n° 298 del 8.10.04 de la Suprema Corte de Justicia y R,D, n° 39-6/2006
- Decreto 227/981 del 27 de Mayo de 1981
- Ley 12.840 del 22 de diciembre de 1960 “Sueldo Anual Complementario”
- Ley 18.436 del 12 de Diciembre de 2008 “Trabajadores públicos o privados que adopten niños”
- Ley 17.215 del 24 de Setiembre de 1999
- Pérez Montero, estela. “Trabajo Doméstico”. Montevideo, Cátedra de Relaciones Laborales 2007
- Ley 16.074 “Seguros por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”
- Ley 16.134 “Aprobación de la rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal correspondiente al ejercicio 1989”
- Decreto 210/11 Nueva lista de enfermedades Profesionales
- Decreto 167/981 del 8 de Abril de 1981
- Decreto 125/996 del 1 de Abril de 1996
- Ley 7.309 del 17 de Setiembre de 1992
- Decreto 103/996 del 20 de Marzo de 1996
- Decreto 406/988 del 3 de Junio de 1988
- Ley 18.172 del 31 de Agosto de 2007
- Ley 17.856 del 20 de Diciembre 2004

- Convenio 102 de la OIT “Norma Mínima de Seguridad Social” ratificado por la Ley 18.609
- Convenio 121 de la OIT “Convenio relativo a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” ratificado por la Ley 14.116
- Recomendaciones de la OIT
- <http://www.bps.gub.uy>
- <http://www.dgi.gub.uy>
- <http://www.mtss.gub.uy>
- <http://www.bse.com.uy>
- Boletín estadístico 2011-A.E.A
- Comentarios de Seguridad Social N°30 de Enero, febrero y marzo 2011.
- Información de las AFAPS respecto al pago de determinados subsidios, como subsidio transitorio por incapacidad parcial.
- Larrañaga Zeni, Nelson. “Derecho Laboral y Seguridad Social en la Empresa” (2008)
- Larrañaga Zeni, Nelson. “El Derecho de la Seguridad Social Uruguay” (2009)
- Pérez del Castillo, Santiago. “Manual Práctico de normas laborales” (2011)
- Acto Institucional N°9, artículo 1, 23 de Octubre de 1979
- OIT, 1984, “Conferencia Interamericana de Seguridad Social”, p. 3
- Declaración Universal de los Derechos del Hombre, ONU, 10 de diciembre de 1948 según bibliografía citada por el Trabajo de Investigación monográfica “Reciente Normativa en Derecho Laboral y Seguridad Social”, p.20
- “Comentarios de la Seguridad Social N° 30”; Enero, Febrero y Marzo 2011; elaborado por la asesoría General en Seguridad Social; extraído de la página web del BPS

CAPÍTULO XIII: ANEXOS

13.1 Entrevista al BPS

Entrevistado: Andrés Castrillo

Cargo: Gerente de Departamento del BPS

En términos genéricos, ¿Cómo se encuentra el Uruguay en comparación con otros países de la región respecto a los subsidios por inactividad compensada? Respecto a personas incluidas, tipos de subsidio; montos y plazos y financiación?

Tenemos más cobertura en términos generales que el resto de la región, tanto de América latina como del Caribe. Por los datos que maneja la CEPAL estamos en mejores condiciones. Si entran a la página de la CEPAL van a encontrar información en términos generales, es decir, no puntualmente con las prestaciones que nosotros servimos. Nosotros tenemos cobertura a nivel de subsidio por enfermedad, subsidio por desempleo y subsidio por maternidad. Tenemos el subsidio transitorio por incapacidad parcial que es una inactividad compensada a la cual nosotros le damos un tratamiento similar a una jubilación, históricamente viene de una jubilación. También tenemos un subsidio que se creó con la Ley 18.395 que es el subsidio especial por inactividad compensada.

Considerando que cada vez es menor la población económicamente activa en relación a la cantidad de pasivos, ¿cree que el BPS va a tener problemas de financiación en un futuro para hacer frente a estos beneficios? En caso que sí, ¿se prevé alguna medida al respecto, ya sea por parte del BPS o del gobierno? Por ejemplo, disminuir las prestaciones, aumentar los requisitos para que se configure el derecho a los mismos, aumentar los aportes, etc.

Respecto al tema de la población económicamente activa tenemos un problema a nivel mundial. En la comunidad económica europea están aumentando la edad de retiro para cubrir ese déficit porque no solamente hay menos personas

en actividad sino que también las personas que se retiran viven más tiempo, entonces hay que estar mucho más tiempo pagándole una pasividad. Eso implica un costo importante no solamente en el costo de la pasividad sino también en el cuidado del adulto mayor. Hay algunos países que ya están trabajando en el tema, recién el Uruguay está entrando en ese tema. En otros países eso también es un presupuesto importante que va a cargar a todo el presupuesto de la Seguridad Social. En el Uruguay particularmente el problema está en la diferencia en la tasa de natalidad en las familias de mayores recursos, que es inversamente proporcional la tasa de natalidad en las familias con menores recursos. Entonces se da que los que tienen más hijos están dentro de la línea de pobreza o los niveles más bajos, tienen una educación de repente hasta primaria, por lo tanto acceden a trabajos con poca remuneración y eso implica que el estado reciba aportes bajos por esa gente. Muchas veces sucede que están en la informalidad, en tanto ahí el estado no recibe nada. Y por otro lado los que tienen menos hijos son aquellos que acceden a los puestos mejores remunerados, generalmente por un tema de formación o por distintas causas. También el tema de la migración genera algunos problemas o por lo menos generaba, ahora parece que esa tendencia de migrar disminuyó por el tema de la crisis en Europa y EEUU.

Se invierte gran parte del PBI en Seguridad Social. En Uruguay hay dos formas de financiación, o a través de impuestos o a través del aporte que generan los propios trabajadores y los empleadores.

Tenemos un régimen solidario, algo que a ayudado un poco es el impuesto a la asistencia a la Seguridad Social (IASS), porque lo recaudado por el mismo se vierte al BPS. Si bien es un descuento que se le hace a todos los pasivos de todos los organismos de Seguridad Social, se vuelca al BPS y eso ayuda también a paliar un poco la situación. También hay cinco puntos del IVA que van a la Seguridad Social.

Respecto a si se prevé alguna medida al respecto, y disminuir las prestaciones es muy difícil, por lo menos en ningún ámbito se ve que se esté tratando de minimizar las prestaciones, es más, la tendencia es a mejorar las prestaciones que tenemos. Por ejemplo en el caso de las jubilaciones la Ley que

flexibilizó el acceso bajó la edad de 35 a 30, que hace que entre un montón de gente más. En el subsidio por desempleo se aumentaron los topes, en el subsidio por enfermedad ya está establecido que se aumentan los topes paulatinamente una BPC por año hasta llegar a las 8 BPC, que es el mismo tope que el subsidio por desempleo. Se creó el subsidio especial por inactividad compensada. O sea, yo no veo que se vayan a minimizar las prestaciones que tenemos. Tal vez no se aumenten, pero las que ya están establecidas que se van a aumentar si lo van a hacer, de repente las otras capaz que no se aumentan justamente por eso. Lo que se dice por algunos lados es el tema de subir la edad de retiro que está en 60 años la causal común. Si bien es algo que es bastante negativo como impacto para la sociedad, por ejemplo a una persona que tiene 55 y tiene expectativa de retirarse a los 60, que le digan, no, ahora te vas a los 63, es bastante complicado. Pero es lo que tiene impacto más rápido a nivel financiero, porque personas que se estaban por ir ya le pones dos años más y recibís dos años más de aportes y le estás pagando menos prestaciones. En Europa lo están haciendo de forma escalonada. En los hechos, la realidad es que las personas no se retiran a los 60, siguen trabajando, porque con la Ley vigente, la 16.713, el retiro es bajo pero aumenta por cada año de edad que vos te quedas, por cada año de edad que vos difieras el retiro, o sea, que está digamos aumentando la tasa de reemplazo favoreciendo el egreso tardío. En los hechos está planificado de esa forma, cuanto más demores en retirarte se te determina mayor porcentaje de asignación, por lo tanto mientras vos no te vayas yo sigo recibiendo tus aportes y cuando vos te vayas yo te voy a pagar menos tiempo pasividad, porque durante esos años yo no te pagué y además recibí tu aporte. Por otro lado, tenemos el problema de los topes en la jubilación, una persona que gana 100 se jubila con 31, entonces es muy bajo, por lo que la gente aguanta lo más que pueda. Además generalmente la carrera administrativa va de menos a más, entonces usualmente cuando vos sos mayor tenés los cargos mejor remunerados, entonces es cuando más te cuesta retirarte. Además si vos ganas 5, vivís con 5 pero si vos ganas 150 vivís con 150, accedes a una mejor vivienda, a un mejor vehículo, salís más, etc., haces otro régimen de vida diferente entonces si después de ganar 150 te bajan a 21, nadie quiere perder lo que fue

consiguiendo, nadie quiere irse cuando la diferencia es tan importante. En las empresas públicas hay un tope de 70 años para la jubilación. A su vez, para tratar de renovar un poco el plantel de recursos humanos, existen los retiros incentivados, pero no siempre se dan, se han dado en estos últimos años, creo que ha habido 4 o 5 etapas desde el 96 para acá. Son diferentes, algunos son plata, otros son remuneración mensual por tanto tiempo pero hay gente que igual de todas maneras con eso y todo se queda, depende del organismo, de lo que ofrecen. En muchas empresas privadas cuando cumplís los 60 ya te obligan a retirarte, por ejemplo los bancos, empresas multinacionales, ya lo tienen preestablecido.

¿Considera que existen situaciones no contempladas actualmente y que deberían estar amparadas bajo algún tipo de subsidio? ¿Sabe si existe algún caso que se esté discutiendo actualmente?

No tengo conocimiento que tengamos algún caso discutiéndose actualmente. Había un proyecto de Ley de modificación del subsidio por maternidad, que buscaba extender una semana del subsidio, llevarlo a 13 semanas cómo los públicos. Y había otro tema respecto a la lactancia, que fuera igual para la actividad privada que para la pública. También había algo para los padres, para que acompañaran en los controles médicos se les daba un día de licencia. De todas maneras eso precisa un marco legal. Hay cosas para estudiar, el tema de los topes es importante. También está el tema de que las personas que se jubilen puedan seguir en actividad que hoy es incompatible. Hoy en día si una persona se jubila por industria y comercio no puede seguir en actividad por la misma afiliación, eso supuestamente es para renovar el mercado de trabajo pero en los hechos no funciona así, porque como la jubilación es baja las personas muchas veces trabajan en negro, si vos le das un marco legal a eso para que se pueda llevar adelante, entonces si la persona adquiere los requisitos mínimos para la causal, se jubila y puede seguir en actividad con horario reducido o en otras condiciones pero por lo menos por esa otra plata va a aportar. Hoy sabemos que la gente trabaja informalmente para complementar el haber jubilatorio, y de repente tampoco contratan a otra persona, esa persona queda igual trabajando por atrás y

no contratan a otra persona. Ha bajado el porcentaje de informalidad, creo que está en un 30%. Algo que ayudó un poco fue la Ley del monotributo porque con un aporte mínimo, tiene todos los derechos y está dentro de la formalidad, por lo menos vas captando algo más de gente.

¿Cuáles son los subsidios más solicitados? ¿Alguno de dichos subsidios es mayormente solicitado en el Interior del país que en Montevideo? ¿Cuáles son más solicitados por hombres que por mujeres? Y viceversa. ¿Cuáles son más solicitados por jóvenes, adultos y adultos mayores?

Es el subsidio por enfermedad porque el subsidio por desempleo varía según las circunstancias, por la crisis del 2002 había aumentado. Después hay temas coyunturales, terminan las zafra entonces van a desempleo esas personas. El tema de los frigoríficos, si hay problemas de venta al exterior del algún producto las personas van al seguro de paro, o problemas más puntuales, por ejemplo si cierra una empresa y toda esa gente va a seguro de paro. Se mantiene una cantidad de solicitudes y después dependiendo el momento del país aumenta o no. El subsidio por enfermedad es más uniforme. El de maternidad debería estar bajando por lo que decíamos hoy, muchas veces las familias que tienen menos recursos son las que tienen más hijos y muchas veces están en la informalidad y no acceden al derecho del subsidio. Montevideo es la mitad de lo que es el resto del Uruguay en casi todo, hay casos puntuales, en el interior el subsidio por desempleo rural es mayor que en Montevideo porque acá no hay tantas empresas rurales. Se ha dado lo de frigorífico Tacuarembó, lo de citrus en Paysandú, empresas grandes de cuero pero más o menos es parejo en cuanto a cantidad.

El subsidio por maternidad es obvio que es más solicitado por las mujeres. En caso de adopción es la misma licencia para hombres que para mujeres. Hay pocos casos en que se solicita por adopción pero porque hay pocas adopciones, el tema de la adopción es complicado. El seguro de paro es más solicitado más por hombres, si bien se han incorporado muchas mujeres al mercado de trabajo a partir de la segunda mitad del siglo 20 para adelante, siguen siendo más los hombres. Eso es una causa también de que las mujeres tengan menos hijos,

además que también los adultos mayores trabajan más tiempo y no pueden cuidar a los hijos. También cambió la familia, hay muchas familias con una sola figura paterna. La Seguridad Social apunta a cubrir las necesidades de las franjas de menores y adultos mayores, ahí se focalizan los mayores esfuerzos. Con los menores con las asignaciones familiares, ingreso al SNIS, etc. En el adulto mayor hay pensiones varias. Estaba el plan de Uruguay trabaja y trabajo para Uruguay.

A modo estadístico, ¿Cuál subsidio es el que más prestaciones tiene y por tanto le genera más erogaciones al BPS?

Todos los subsidios tienen el costo financiero de pago monetario, todos tienen acceso al SNIS mientras están en período de subsidio. Hay un tema de volumen también, capaz que el subsidio que genera menos costos hoy es el subsidio especial por inactividad compensada porque tenemos 400, 600 casos. Es una prestación relativamente nueva y la persona ha tenido que estar como mínimo un año sin actividad y como el desempleo ha bajado esa condición no se da tanto, además de tener 58 años y 28 de trabajo. Pero después tienen todas las demás prestaciones que si estuviera en actividad, es decir, tiene derecho a prótesis, a lentes. El gasto que le genera a BPS, es el gasto de la propia prestación que está determinado en el volumen y en el monto.

Con respecto a la tramitación para solicitar los distintos subsidios, ¿es compleja? En caso que si, ¿se está analizando alguna alternativa para simplificarla? ¿es más compleja en el interior del país?

La tramitación del subsidio es relativamente sencilla con los nuevos sistemas que se están implantando desde el año 2000 para acá. Más del 90% de las prestaciones se otorgan en el momento de la comparecencia de la persona. El subsidio por enfermedad es un capítulo a parte, se implementó un nuevo sistema. La persona no viene a certificarse con los médicos del BPS, va obligatoriamente a la mutualista o prestador de salud asignado por el SNIS. Por la actividad tiene derecho al SNIS por lo tanto tienen que tener un prestador asignado salvo excepciones que no están incluidos por tener menos jornales, 1,25 BPC de ingresos, pero los que están incluidos en el SNIS tienen que tener

obligatoriamente un prestador, si no lo elige la persona se lo manda a de oficio a ASSE. Si la persona está enferma concurre al prestador, o llama al médico a domicilio y es el prestador el que genera la certificación, el médico certifica tantos días y el personal administrativo de ese prestador ingresa al sistema del BPS vía remota e ingresa el período de certificación. El sistema automáticamente ingresa la solicitud y deja disponible para la empresa para que informe el último día trabajado y la última remuneración. Una vez que la empresa también se conecta vía remota le aparece el listado de las personas que están certificadas, entra carga esa información y el propio sistema automáticamente revalida la solicitud y la otorga con el monto que corresponde. O sea que la persona en ese caso no tiene ni que venir al BPS para hacer la solicitud, ni para cobrar porque lo cobra en cualquier red de pagos descentralizado que la persona elija. Pueden darse errores obviamente. Lo que se pretende hacer para el 2012 es que el subsidio por maternidad se haga con las mismas características, de hecho en el último contrato de gestión que firmó la junta nacional de salud con los prestadores de salud hay una cláusula que prevé eso. Esto con los subsidios por enfermedad estaba en el contrato de gestión anterior. Eso agiliza mucho el trámite y lo descongestiona también acá en el bps. Antes el trámite era muy engorroso y terminaba cobrando mucho después. Son procesos que llevan mucho tiempo implementarse, son complejos a nivel de sistemas, hay mucha gente involucrada, todas los prestadores de salud, los médicos, el administrativo, supuestamente eso tiene que hacerse antes de las 48 horas, después tiene que intervenir las empresas conectándose a través de los sistemas, los sistemas tienen que funcionar todo el tiempo, entonces se conjugan un montón de cosas que tienen que estar funcionando bien porque sino pierde confiabilidad. Actualmente está abarcando todo el país y es uno de los subsidios que tiene más gente, entonces maneja un volumen muy grande. Es un sistema bastante complejo con muchos controles para poder llevarlo adelante. Nosotros tenemos un proveedor informático tercerizado que tiene contrato que evidentemente tiene un costo. El diseño conceptual de la solución está hecho por funcionarios del banco pero después quien crea el sistema es la empresa tercerizada.

Y después con respecto al subsidio por desempleo, la persona se presenta en bps con el formulario de la empresa y ya se retira con la fecha en que puede cobrarlo. El subsidio especial por inactividad compensada y el subsidio transitorio por incapacidad parcial no lo toman en el área de activos, lo hacen en el área de pasivos, eso ya requiere alguna tramitación adicional, porque primero la persona se presenta a solicitar el subsidio transitorio y eso tiene que pasar a la junta médica para que determine si la persona está incapacitada o no, de repente también hay que certificar los oficios anteriores al 96 que no están en la historia laboral. El especial podría resolverse en el momento si están todos los servicios registrados, o los que precise están registrados en el banco, es una persona que tiene que haber estado por lo menos un año de inactividad entonces el registro ya está, ya se puede ver, los montos ya están entonces esas solicitudes podrían llegar a salir en el momento, salvo caso que con lo registrado la persona no complete los 28 años de servicio entonces haya que tramitar el resto de los servicios. En el interior tiene un poco más de complejidad el caso del subsidio transitorio por incapacidad parcial porque los médicos no están permanentemente, va una gira médica cada tanto tiempo y hace varios lugares. Juntan todas las solicitudes que se hacen ese mes y ya agendan a las personas para el día en que viene la junta médica. Igual acá también hay demora porque hay más gente.

¿Qué proporción de los ingresos que recauda el BPS se destina a solventar los subsidios? ¿Dicha relación ha aumentado en los últimos años? ¿Se espera que aumente?

No se, ¿ustedes entraron a la página del banco? En la parte institucional están los boletines estadísticos y ahí pueden sacar datos más precisos para tener una relación más clara de eso.

Subsidio por maternidad

¿Cuáles han sido las modificaciones a dicho subsidio que han generado un mayor beneficio a las trabajadoras?

El tema de la de adopción, el tema del aumento del tope.

¿Se están analizando nuevos beneficios a incluir en un futuro?

La semana más de licencia.

¿Cómo estamos posicionados con respecto a la región en relación a dicho subsidio?

Nosotros tenemos en general más prestaciones. Creo que el subsidio por maternidad es bastante general porque es bastante viejo y es uno de los subsidios que se contempla más.

¿Cómo ha sido la evolución del subsidio en términos de cobertura y monto?

Tiene unos 40 años más o menos, lo que ha cambiado son los topes.

Con respecto al subsidio por maternidad en casos de adopción, ¿es muy solicitado? ¿han aumentado las solicitudes en los últimos tiempos?

Es muy poco solicitado, el año pasado hubieron 25 adopciones por el INAU, son pocas las adopciones, entonces es muy marginal. Está contemplado pero son pocas las adopciones.

Subsidio por enfermedad**¿Cómo impactó el aumento del tope en el monto del subsidio con respecto a las erogaciones que realiza el BPS por concepto de dicho subsidio?**

Son pocas las erogaciones en comparación con las que se realizan por pasividades, todo tiene su costo pero no es determinante.

¿Se espera se realicen modificaciones en un futuro a dicho subsidio?

El tope está previsto que haya aumentando cada año.

Subsidio por desempleo

¿Cómo es la relación entre la cantidad de subsidios por desempleo solicitadas por hombres y las solicitadas por mujeres? Ídem por edades, por sectores de actividad, por localidades (Montevideo/Interior).

Los hombres son los que más lo solicitan porque hay sectores de actividad que son solo hombres. El sector doméstico, está integrado en su mayoría por mujeres pero es nueva la Ley, recién ahora se están incorporando. Por otro lado trabajan mucho en negro porque los beneficios se ven lejos. El tema de dar beneficios concretos estimula que los trabajadores domésticos soliciten que los pongan en caja. En el servicio doméstico hay posibilidad de declarar registros parciales y tienen la posibilidad de acumular para tener el beneficio de la sociedad. Ahora como entraron los hijos también tienen otro incentivo para reclamar que los pongan en caja, sobre todo en estas relaciones que son cercanas con el empleador. Tradicionalmente el subsidio por desempleo es más solicitado por hombres. En el sector de los frigoríficos las zafas son variables con respecto a la demanda internacional, ahí interviene sobre todo el tema de las prórrogas del seguro de paro que solicita el poder ejecutivo al poder legislativo y se da la prórroga para el caso concreto. También sucede en el sector de las curtiembres. El frigorífico Tacuarembó afecta la economía local porque mucha gente de ahí trabaja en ese lugar. Es más difícil relacionar por edades, habría que buscar estudios.

Dado que la Ley N° 18.399 surge como consecuencia de las sucesivas crisis económicas y financieras que han habido, y que en la misma se prevé una extensión de la prestación para los períodos recesivos, ¿se ha aplicado dicha extensión en alguna oportunidad?

Se aplica sobre todo en las industrias que están ligadas a la demanda internacional, frigoríficos, curtiembres, no se aplicó a nivel genérico porque no tuvimos una crisis desde que salió la Ley. En la práctica solamente se dio por actividad. La Ley establece la definición de crisis pero todavía no se dio ese caso. El tema es buscar una fuente de financiamiento en ese caso, durante la crisis del 2002 se aumento el IRP en el sector público.

Subsidio especial por inactividad compensada

Dado que es un subsidio relativamente nuevo, ¿qué tantos beneficiarios han solicitado dicho subsidio?

Se dieron aproximadamente 500 solicitudes. Es un subsidio desconocido.

¿Cómo repercutió la incorporación de este subsidio en la recaudación del BPS?

Es muy marginal.

¿Quiénes solicitan más dicho subsidio, hombres o mujeres?

Las características del subsidio son: 58 años de edad y 28 de trabajo, y que haya estado 1 año desempleado. Luego el directorio sacó una resolución que pudo haber trabajado 6 jornales en el año. Además se requiere que haya tenido residencia en el país desde el momento del desempleo y se calcula en base a los últimos 6 meses de salario. Es una prestación que se sirve como máximo por 2 años para llegar a las condiciones de jubilación.

Subsidio transitorio por incapacidad parcial

En la práctica, ¿es un subsidio muy solicitado?

¿Nos puede dar algún ejemplo?

Viene de un Decreto-Ley del año 79 que preveía una jubilación por una incapacidad física transitoria y una jubilación por incapacidad física total. Cuando vino la Ley del 96 de reforma a la Seguridad Social se eliminó la jubilación transitoria y se instituyó este nuevo beneficio que viene a sustituir a esta otra y viene a ser un subsidio por una incapacidad permanente para la tarea habitual. Se sirve como máximo por 3 años y tiene descuento de montepío para que compute para la jubilación en tiempo y en dinero. Si dentro del período de cobertura la persona cumple la edad para la causal común entonces se jubila por incapacidad para toda tarea. Si dentro del período de cobertura los médicos determinan que la enfermedad evolucionó y está incapacitado para toda tarea entonces pasa a ser una jubilación por incapacidad para toda tarea y deja de hacer aportes a montepío. La certificación del subsidio por enfermedad es como máximo por 2 años, después de

los mismos o entran en subsidio transitorio o en permanente. Depende la tarea, capaz tenés un problema de columna, capaz incluso la empresa puede cambiarte de tarea. Tiene un componente administrativo, la persona tuvo que tener tantos años de servicio. Hay una que es a causa o en ocasión del trabajo y no te piden tantos años de servicio. Eso es a través del banco de seguros. Se define de acuerdo al grado de incapacidad.

El pago del subsidio depende si la persona está dentro del nuevo régimen o dentro del régimen de transición, igual que las jubilaciones. Todas las personas que están dentro del nuevo régimen, condiciones: ser menor de 40 años al 31/03/96, ingresar al mercado de trabajo o a alguna actividad amparada por el bps después del 1/4/96 o ser mayor de 40 años y haber optado por el régimen nuevo. Las personas que tenían sueldo alto se ahorran el montepío de lo que ahora está en 70 y algo de mil pesos, que en aquel momento eran 15.000 pesos. Si la persona gana menos de 22.000 puede no elegir AFAP, el día que supere la franja de los 22.000 por lo que supere va a tener que elegir AFAP. Si vuelve a tener menos de 22.000 deja de aportar a AFAP. Si gana menos puedo optar por aportar la mitad a la AFAP. Siempre lo que supera los 22.000 va todo a la AFAP. El subsidio lo paga el BPS pero es financiado en parte por la AFAP. La AFAP para eso contrata una prima de seguro, en el caso de la jubilación común la aseguradora calcula el monto de la prestación de acuerdo a la expectativa de vida. En este caso no, se toman los aportes que hizo y se hace un promedio y se paga un porcentaje a través de la prima de seguro. El subsidio también aporta a la AFAP. Todos los demás subsidios los paga el bps.

13.2 Entrevista al PIT CNT

Entrevistado: Miguel Heredia

Cargo: Integrante de la Federación Nacional y el Secretariado Ejecutivo de la Federación del Comercio.

Mi nombre es Miguel Heredia, integrante de la Federación Nacional y el Secretariado Ejecutivo de la Federación del Comercio. Parte de nuestro trabajo sindical dentro del PIT CNT es integrar la representación de los trabajadores en el BPS. Nosotros formamos parte de ese equipo de trabajo desde el año 2005, cuando hubo cambio de Gobierno en el país, dándose un proceso de renovación de los compañeros que integran ese equipo de representación que está desde el año 1992, cuando asumió el primer director representante de los trabajadores en el BPS. Desde hacía un largo tiempo, nosotros veníamos trabajando y teniendo la responsabilidad de ese tema aquí en la Federación del Comercio, y por invitación del compañero Ariel Ferrari, que es el director representante de los trabajadores, pasamos a integrar el equipo. Un equipo que es un equipo técnico sindical, que básicamente su área de trabajo es en primer lugar, representar a los trabajadores en el directorio de la principal institución de Seguridad Social del país, pero por otro lado también trabajar en la investigación, el asesoramiento y la formulación de propuestas en lo que tiene que ver con la Seguridad Social. ¿Por qué tocar el tema de la Seguridad Social? Porque ustedes comenzaron la entrevista por la definición de OIT de qué es la Seguridad Social. La Seguridad Social es la protección que la ciudadanía brinda a sus propios integrantes ante una necesidad que proviene de, o la falta de empleo o la falta de salud, o sea es cómo protegemos a los demás integrantes de la Sociedad.

En ese marco y coincidiendo con esta definición, cabe aclarar que ustedes abarcan un problema puntual de lo que es todo el panorama de la Seguridad Social, entonces vamos a referir los comentarios solamente a la parte de subsidios, sabiendo que hay un paraguas mucho mayor que es la Seguridad Social como tal y que esto es parte de ello, no es el todo.

¿Cómo considera que se encuentra el país actualmente y con respecto a otros países de la región, en relación a las prestaciones que se le da al trabajador en períodos de inactividad? Con esto queremos abarcar a todos los subsidios.

Respecto a cómo está el país actualmente en relación a las prestaciones en períodos de inactividad, y cómo incluso en la región, Uruguay tiene uno de los sistemas más maduros de Seguridad Social en la región. Junto con Argentina y Costa Rica somos de los países que tenemos un amplio espectro de cobertura, y en términos generales cerca de un 90% de la población está cubierta o recibe alguna prestación de la Seguridad Social, lo cual es muy significativo. En ese marco es donde se inscriben los diversos subsidios.

Partiendo de los subsidios por inactividad compensada más antiguos, tenemos en primer lugar, una prestación que es la **Licencia por Maternidad**, que es una prestación que otorga el BPS a la trabajadora, que implica un período previo al embarazo y otro posterior de un total de 84 semanas, donde la trabajadora en función de que su estado de salud lo permita y obviamente con la anuencia del médico puede posponer lo previo para después estar con la criatura. Tiene una característica particular y es que es la única prestación que no tiene tope. Las características del subsidio son, en primer lugar que obviamente acceden los trabajadores registrados, y en segundo lugar que no tiene tope, es la única prestación que se cubre digamos con el 100% del salario.

Otro de los subsidios más antiguos es el **Seguro por Desempleo**, lo que se conoce comúnmente como Seguro de Paro. Brasil, por ejemplo no tiene seguro de paro. Cuando nosotros hablamos de que Uruguay, Argentina, Costa Rica son los países maduros en un sistema de Seguridad Social, es porque la OIT define 9 prestaciones principales para considerar que un sistema de seguridad está maduro, y nuestro país tiene las 9, y bueno obviamente ni que hablar de los índices de cobertura, pero esto es para hacernos una idea de cosas que suceden acá en la región chica del cono sur donde hay trabajadores que no acceden a las mismas prestaciones que accedemos nosotros.

El Seguro de Paro implica otro de los derechos que tiene todo trabajador registrado de la actividad privada. Tiene determinados requisitos, esto es por ejemplo que el trabajador mensual tiene que tener 6 meses de actividad registrada en el año anterior a concederse la prestación, o en el caso del trabajador jornalero tiene que contar con 150 jornales en un período de un año hacia atrás desde el momento en que se accede al derecho. Es un derecho de los trabajadores, no es para que lo utilice la empresa a su interés, y no tienen derecho los trabajadores que no estén registrados, salvo que hagan la denuncia que después habrá que comprobar. Tampoco tienen derecho quienes hayan sido despedidos por notoria mala conducta, que la empresa deberá probar, ni quienes renuncian a la actividad laboral. Si bien hablamos de un subsidio que es viejo dentro de la normativa de Seguridad Social, se le han incorporado modificaciones. Una de ellas es que antes, si una persona llevaba a cabo dos empleos, no tenía derecho al seguro de paro, lo cual fue modificado en el año 2008 al establecer que, cuando un trabajador pierde el empleo de mayor salario tiene derecho a la cuota parte del seguro de paro correspondiente al mismo. Sin embargo, si se pierde el empleo de menor ingreso tampoco se va a tener derecho al cobro del seguro de paro, porque en definitiva la remuneración obtenida en el trabajo de mayor salario se va a compensar con lo correspondería cobrar por el seguro de paro ¿Por qué? Porque lo que se paga del seguro de paro es un 50% del promedio de los ingresos del trabajador de los 6 últimos meses con un tope de 8 BPC, el valor de la BPC hoy son \$ 2.226, a eso se le agrega un 20% del 50% si el trabajador es casado o concubino, o tiene hijos, o familiares a cargo porque a veces no tiene porqué ser una persona menor, también puede ser una persona mayor con discapacidad que esté a cargo, pero siempre es un 20% de un 50%, lo cual hace que el promedio ande más o menos en un 62% o 63% del salario.

En caso de despido el trabajador tiene derecho al seguro de paro por seis meses, durante el cual anteriormente se cobraba el mismo monto de dinero. A partir de 2008 eso se modifica, dado que se hace una escalera en la que si bien el importe del subsidio se calcula de la misma manera, o sea el 50% del promedio de los 6 últimos ingresos del trabajador, la diferencia es que se divide de diferente

manera: el primer mes se va a obtener un 66% de ese valor y el sexto mes se va a recibir un 40%. Esta modificación se hizo en función de una discusión respecto a que el primer golpe del trabajador y la trabajadora se da en el primer mes en el que se quedan sin trabajo, porque es en el que se tiene que acomodar la vida familiar y todo lo demás, y la idea es que a medida que transcurre el tiempo, el subsidio vaya decreciendo, a los efectos de que sirva como un incentivo mayor a la búsqueda de empleo.

Hay otra modificación también, que tiene que ver con una propuesta concreta emanada de los trabajadores, que es qué hacer con los que nosotros llamamos los “cincuentones”, esa edad en la cual estoy yo y en la cual es difícil conseguir. Respecto a ello se terminó acordando, y después voy a aclarar por qué usé el término “acordar”, una modificación en el seguro de paro que consiste en que aquel trabajador que vaya al seguro de paro con causal despido y que es mayor a 50 años, va a tener derecho al seguro de paro durante un año, y el monto que se le paga del séptimo mes al mes número doce es el equivalente al 40% del subsidio. De este modo, el cálculo inicial que consistía en esa escalera que venía descendiendo y que finalizaba en un 40% en el mes número 6, queda fijo del séptimo mes al mes número 12.

Otra modificación es que anteriormente existían 2 causales: una era el despido y otra era la suspensión, y tanto en el caso de la suspensión como en el caso del despido, el trabajador tenía derecho al cobro del subsidio por 6 meses. Ahí hubo una modificación que está contemplada por la misma Ley por la cual el trabajador que es enviado al seguro de paro con la causal suspensión, tiene derecho a percibirlo solamente por 4 meses. Esto no es acortar el derecho de los trabajadores, sino que el fundamento de ello, el cual es compartido por nosotros, radica en evitar que las empresas hagan que el seguro de paro sea algo que a ellos les sirva y funcione como chicle, dado que si por ejemplo yo soy enviado al seguro de paro por la causal suspensión, por una cuestión puntual relacionada con la cadena productiva de la empresa en la cual yo trabajo, el subsidio no tiene por qué extenderse por tanto tiempo. De este modo, lo que se hizo fue acortar la duración de la prestación, de forma que al cuarto mes se vuelva a su lugar de

trabajo. Esto tiene que ver también con otra cuestión que es que muchas veces las empresas enviaban a los trabajadores al subsidio por desempleo por 6 meses a través de la suspensión, difiriendo en 6 meses el pago del despido, porque a los 6 meses le decían al trabajador “no te puedo volver a tomar”, en otras palabras “te voy a despedir”. De esta manera, con esta modificación también se acorta esa posibilidad que vienen haciendo algunas empresas, a pesar de los bajos índices de desempleo.

Otra modificación al seguro de paro, que es una cuestión muy interesante y que tiene que ver con cosas que hablamos al principio que no se conocen mucho, es la posibilidad del envío al seguro de paro por reducción de la jornada laboral. Esto es que si en el total del período de trabajo, del mes digamos, hay una reducción de un 25%, el trabajador puede ser enviado al seguro de paro y va a cobrar un complemento por ese tiempo por el cual es suspendido. Esto surgió a partir de los períodos de crisis, y fue pensado para algunas situaciones puntuales que en ese momento estaban atravesando diversas actividades aquí en Uruguay, a tal punto que incluso después durante el período de Gobierno de Vázquez, por un Decreto se bajó de un 25% a un 15% para 5 actividades en concreto que eran: la actividad del cuero, la madera, una parte que tenía que ver con los componentes automotrices, y otras 2 que no me acuerdo sinceramente cuáles eran, pero las pueden encontrar en un Decreto que era por determinado tiempo y en función de algunas cuestiones que ya se habían visto, y que en aquel 2008 estaban golpeando, por ejemplo en lo que tiene que ver con la Industria automotriz, aquí se hace el tapizado de cueros para determinado tipo de vehículos y eso el Uruguay lo exporta, obviamente son autos de determinado valor que no se producen acá, pero si dónde se fabrican los autos éstos no se venden, nosotros nos quedamos sin poder vender.

Cuando yo decía hoy que algunas cosas se “acordaron”, hice mención al término “acordar” porque esta reforma del seguro de paro en concreto, es producto del diálogo nacional en Seguridad Social. El gobierno de Vázquez en el año 2007 convocó al diálogo nacional en Seguridad Social y nosotros participamos en esa instancia en representación del PIT-CNT, donde estuvo a

revisión el sistema de Seguridad Social, aunque no de todos sus componentes. Del mismo resultaron cuestiones de acuerdo y otras en las cuales no se acordó, pero la idea en aquel momento era comenzar a construir una política de Estado, cosa que nosotros compartimos, y de allí salieron 2 Leyes muy importantes para los trabajadores: una de ellas es lo que llamamos la Ley de flexibilización de las condiciones de acceso a las jubilaciones, y la otra fue la de la reforma del seguro de paro. Estos fueron los 2 componentes del resultado de ese diálogo nacional en Seguridad Social, en el cual incluso producto del acuerdo, nace un nuevo subsidio que es el **Subsidio Especial por Inactividad Compensada**, que no existía anteriormente en la normativa. Éste permite que el trabajador o la trabajadora con 58 años de edad y 28 años de trabajo, puedan acceder a este subsidio, teniendo como requisito el haber perdido el trabajo en contra de su voluntad, o sea causal despido, y haber permanecido un año previo sin actividad laboral. ¿Por qué 58 años de edad y 28 años de trabajo? Porque el subsidio se da solamente por 2 años y se considera período de actividad, o sea tiene descuento para la Seguridad Social, y con las modificaciones que se produjeron en la Ley de flexibilización, ahora un trabajador puede jubilarse con 30 años de trabajo, entonces si tenés 58 años de edad y 28 años de trabajo con 2 años de subsidio, se llega a los 60 años de edad que es la edad mínima, y a los 30 años de trabajo que es el período mínimo de trabajo. Una vez que se alcanzan dichos requisitos, el trabajador que estaba amparado al subsidio queda automáticamente jubilado, porque como previamente se tuvo que comprobar los 28 años de trabajo, ya se hizo todo el trámite en forma adelantada, y los 2 años de subsidio ingresan automáticamente en el sistema. Por tanto, si hoy yo cobro subsidio pero cumplo la edad mínima y el tiempo mínimo de trabajo para poder jubilarme, el mes que viene ya empezaría a cobrar la jubilación. Esto también es nuevo, y nos parece una cuestión importante porque viene a llenar un espacio que faltaba en lo que tiene que ver con la cuestión previa de “me falta algo para llegar y no sé cómo hacer”.

El **Seguro por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**, si bien en términos generales en el mundo es una prestación de Seguridad Social, en nuestro país se encuentra separada, y el que tiene prorrogativa es el BSE. Se trata

de un derecho para todo trabajador que tiene un accidente en el tiempo de trabajo o padece una enfermedad profesional. Respecto a esta prestación, yo creo que se perdió una oportunidad en el período de Vázquez, dado que hubo un proyecto de Ley para que el Seguro contemple un período previo de una hora antes del ingreso y una hora posterior a la salida del trabajo. Lamentablemente ese proyecto no prosperó, estaba a punto de cuajar la idea incluso a nivel parlamentario, pero no lo hizo producto de consultas por parte de la presidencia al BSE, en las que éste argumentó que si ello se contempla, implicaría una mayor carga en la póliza para las empresas, en función de que hoy la moto o la bicicleta son fuertes causales de accidentes de tránsito, y muchos de estos pasan en esa hora previa al ingreso al trabajo y otros cuando los trabajadores se van para su casa después de haber terminado la jornada laboral. Nosotros considerábamos importante que el seguro cubra ese período desde que el trabajador sale de su casa para ir a trabajar y retorna a la misma, pero no hubo voluntad política y no se pudo prosperar en ello.

En términos generales hay una muy buena atención por parte del BSE en lo que tiene que ver con la rehabilitación del trabajador. No obstante de ello, hoy estamos teniendo algunos problemas en lo referente a la nueva normativa que incorpora la lista de enfermedades profesionales de la OIT, porque el BSE no sólo atiende lo que tiene que ver con accidentes de trabajo sino que también lo relativo a las enfermedades profesionales que son consecuencia del trabajo. Si bien somos uno de los pocos países que tenemos la totalidad de las enfermedades profesionales de ese listado de la OIT incorporadas en nuestra normativa, el problema que tenemos hoy es que aunque la normativa fue aprobada, hay enfermedades que son producto nuevas formas de trabajo que no han sido contempladas por el BSE. Un ejemplo de ello son la enfermedades asociadas al uso de las computadoras, en las que es muy común el tema de la tendinitis, la cual si bien forma parte de esta lista de enfermedades, ocurre que si vos vas al BSE el médico del BSE que te atiende te dice que ello no le corresponde al BSE sino que al seguro por enfermedad del BPS, entonces el problema que se genera es que si el BSE me está negando la entrada por una tendinitis, lo cual no corresponde porque es una enfermedad que efectivamente viene a consecuencia del trabajo, y después

a raíz de la tendinitis tengo problemas mayores, como trabajador se me genera un perjuicio ya que pierdo la posibilidad de ser rentista del BSE. Cuando un trabajador es rentista del BSE puede seguir trabajando si la enfermedad es compatible con otro trabajo, dado que el empleado se puede capacitar para realizar otras tareas, por tanto, cuando no puede ingresar al BSE a consecuencia de un accidente o una enfermedad, el perjuicio que se le genera es que si en algún momento pierde sus posibilidades de trabajo, o tiene que cambiar de trabajo, no puede tener derecho a una renta del BSE, que se determina “dándole valor a cada una de las partes de nuestro cuerpo”, por ejemplo si pierdo un dedo, pierdo una mano, eso va a tener determinado valor. Esto es algo que el día de hoy se está siendo analizado por la Comisión de Salud Laboral del PIT CNT, la dirección del BSE y con el MTSS porque por un lado “está todo bárbaro, hacemos un enunciado de cosas y nos sacamos la foto”, pero después en la realidad que es la que nos importa a todos los trabajadores, ocurren estos problemas.

Otra de las prestaciones del BPS es el **Subsidio Transitorio por Incapacidad Parcial**, a la cual accede el trabajador o trabajadora en cualquier momento, no se necesita ningún tipo de requisito en cuanto a tiempo trabajado o años de edad, salvo para los trabajadores mayores de 25 años a los que se les pide que estén al menos 2 años registrados o que tengan menos de 2 años de actividad laboral. Nosotros hacemos más hincapié en el requisito propio de la discapacidad más que en los componentes o requisitos previos. Para que el trabajador o trabajadora se pueda jubilar tiene que tener un 66% de discapacidad, la cual se mide a través del Decreto de Varemos que le asigna un determinado valor a cada parte de nuestro cuerpo, y en función de la enfermedad que tenga el trabajador, se determinando el grado de discapacidad que tenga, esto no le corresponde al BPS.

Nosotros los trabajadores estamos en contra de que para poder acceder a esta jubilación necesitemos tener más de un 66% de discapacidad, y venimos planteando desde ya hace unos años que este Decreto de Baremo hay que revisarlo. ¿Por qué? Bueno porque las condiciones son muy rígidas, y porque 66% es “poco menos como que tenés que andar con la cabeza bajo el brazo”. Ahora, ¿cuál es el problema?, que si yo por ejemplo no llego al 66% pero llego al

65,99%, a mi me niegan el derecho, o sea es una cuestión muy rígida. A su vez, nosotros planteamos que se tienen que analizar también los factores complementarios, ¿qué son los factores complementarios? Tener en cuenta cuál es la actividad que yo realizo. El compañero Andrés Ferrari siempre dice “yo si soy pianista y me falta una mano, no puedo ser pianista, pero puedo seguir siendo director del BPS, no tengo ningún problema”. Ese es el tema de los factores complementarios: se mide a todos los componentes del cuerpo de la misma manera, ya sea que se trate de un trabajador administrativo o de uno de la construcción. Por ejemplo, la afección de columna se mide de la misma forma para mi, que no hago trabajo de fuerza, que para un trabajador de la construcción, probablemente yo pueda seguir haciendo lo que estoy haciendo pero el trabajador de la construcción no, lo mismo con la visión, si yo estoy perdiendo la visión y ya no puedo manejar porque no me renuevan la libreta, igualmente voy a poder seguir realizando las tareas que efectuaba antes, pero a un trabajador del transporte le va a implicar dejar de desempeñar la actividad, sin embargo no va a poder acceder a esta prestación del BPS.

De este modo, cuando yo no llego al 66% de discapacidad pero tengo más del 50%, ahí accedo al subsidio transitorio por incapacidad parcial, el cual sólo lo puedo percibir por 3 años, y por una única vez. ¿Por qué yo empecé hablando de la jubilación por discapacidad? porque yo estoy respondiendo como trabajador, entonces, ¿cuál es el problema? Que si tengo 3 años para mejorarme yo como trabajador te digo la verdad, preferiría empeorarme, porque si yo empeoro en estos 3 años, me van a hacer una medición, voy a tener más del 66% y voy a poder jubilarme, en cambio de la otra manera tuve una recuperación pero, salvo que sea milagrosa, no voy a quedar nunca como estaba antes, entonces no voy a llegar al 66% y como ya estuve 3 años, voy a tener que volver a trabajar, pero ahora la pregunta es ¿Yo estaré en condiciones de poder realizar la actividad que yo antes realizaba? En los casos en que no es así, una de las funciones del movimiento sindical es ir a negociar con la empresa para que esa persona puede realizar tareas diferentes a las que hacía antes, pero seguir trabajando igual.

De este modo, este subsidio es uno de los que tiene problema y habría que mejorar, ¿mejorarlo cómo? Por ejemplo, el BPS ya tiene un estudio de la Facultad de Medicina donde se incorpora todo lo que tiene que ver con los factores complementarios en función de la actividad del trabajador, y a su vez lo hace más flexible. Ahora, la cuestión es que ese estudio hace ya un par de años que el BPS se lo envió al MTSS, y todavía está no sabemos dónde, pero está en el Ministerio.

El Gobierno de Mujica convocó nuevamente al diálogo nacional en Seguridad Social, este diálogo comenzó en el año 2009, hubo una primer instancia en la que los actores sociales, esto es trabajadores, empresarios y jubilados y pensionistas, presentaban sus propuestas, que luego estuvo interrumpido porque venía en Junio la Conferencia de la OIT donde ya se trataba ahí el tema de Seguridad Social, y luego de la Conferencia de la OIT se volvió a reanudar. Al día de hoy ya hubo 4 actividades, se cerró la primera mesa, porque este período de diálogo se había dividido en 5 temas y ya se cerró la primera mesa. Nosotros estamos participando como delegación del PIT CNT en este diálogo presentando propuestas:

- Una de las propuestas es la modificación del Decreto de Baremo, y la misma consiste en que si bien tiene que haber condicionantes, estos requisitos no se pueden tornar tan inaccesibles como para que en vez de solucionarle algo al trabajador le genere un problema. A su vez decimos, que si ya hay un estudio que viene con todo el aval técnico de la Facultad de Medicina, “por favor atendámoslo y no la dejemos durmiendo en el cajón”.

- Otra de las cosas que planteamos que tiene que ser modificada, es el seguro de paro rural. Ustedes saben que las condicionantes de acceso al seguro de paro rural son distintas que para el trabajador de la Industria y Comercio. El problema que se genera es que a veces los períodos de zafra en años no alcanzan para que se junte la cantidad de jornales para poder acceder al seguro de paro.

Hay otra cuestión que planteamos, que si bien no forma parte de nuestras prioridades entre las que está el seguro de paro rural, puede impactar más a futuro, si la situación económica en nuestro país cambia, y es lo que tiene que ver con el tiempo en que el trabajador sale de la actividad laboral cuando va al seguro de

paro, y vuelve a encontrar trabajo. Esto lo estuvimos analizando a partir de algunas cosas que pasaron en la década del '90 y particularmente en el 2002. A nosotros nos parece que 6 meses en algunos períodos es muy corto. Pero esto no es una de nuestras prioridades también porque estamos en un nivel bajo en lo que tiene que ver con la desocupación y en un crecimiento de la economía del país, aunque capaz de enlentecimiento, pero al menos no nos hemos estancado como otros países. Pero es un tema que nos preocupa y en su momento lo estuvimos estudiando, porque como les decía, si yo dejo de trabajar hoy, porque me despiden, porque cerró la empresa o por lo que sea, ¿cuánto tiempo duro yo en poder ingresar al mercado laboral? ¿cuánto tiempo demoro en acceder a un trabajo? Y ahí en determinado momento, por lo menos en los años 90 a 2002 era mucho más lo que yo necesitaba que 6 meses para poder volver al mercado laboral.

¿Esto no tiene que ver con la cláusula que establece la nueva Ley modificativa de la Ley madre del subsidio por de desempleo, respecto a que el subsidio puede llegar a extenderse 8 meses en épocas de crisis, en las cuales el PBI sigue determinado comportamiento?

Sí, pero nosotros lo planteamos en términos generales y esa disposición es más bien algo puntual, pero sin duda que es una medida que apunta a solucionar la situación.

¿Se puede concluir que ustedes lo que estarían planteando es que el período del subsidio sea mayor a 6 meses?

No lo estamos planteando hoy en día en la discusión, pero es una cuestión que en su momento consideramos que deberíamos mejorar, por eso vuelvo a repetir, para nosotros hoy lo puntual es poder mejorar lo que tiene que ver con la flexibilidad del acceso de los trabajadores del sector rural al seguro de paro.

¿Ustedes consideran que ese período se debería extender a nivel general, o más bien considerando las distintas industrias?

Por las modificaciones que se han hecho, como la que ustedes señalaban, y lo que fue el seguro de paro parcial para la reducción de la jornada laboral, el camino a seguir sería el de atender puntualmente a aquel sector de actividad que se encuentra en peligro. Por eso esperamos que las condiciones del Uruguay no caigan, porque el problema fue que en 2002 se cayó abajo todo, lo cual demostró que lo que hay que tener es una cuestión general, porque ahí no fue una cuestión puntual, sino que toda la actividad se vino a pique, en ese momento fueron más de 20.000 trabajadores los que hicieron uso del subsidio por desempleo, fue el pico más alto en el historial del BPS. Como opinión personal considero que para estas cuestiones habría que ver la coyuntura del momento, ver qué es lo que sucede para así ver cómo resolverlo.

Cuando se habla del seguro de paro ello trae de la mano hablar del tema del empleo, y respecto a ello hay una cuestión muy importante que se resolvió en el gobierno de Vázquez a raíz de lo que los trabajadores planteábamos al Instituto Nacional de empleo y formación profesional, respecto a ¿qué capacitamos y para qué capacitamos?, y si vos seguís escarbando, entonces empezas a decir ¿qué pasa con el Uruguay productivo? ¿hacia dónde apunta? Se tiene que apuntar a determinadas cosas, como a la vivienda o a la infraestructura vial, ya que eso va canalizando y hace que se generen fuentes de trabajo.

Y con respecto a lo que decías para el caso del subsidio por desempleo, en cuanto a que es muy poco 6 meses para que un trabajador se reintegre al mercado laboral, ¿ustedes lo plantean también para los otros subsidios, por ejemplo para el subsidio de maternidad o seguro de enfermedad?

Ahí hay dos cosas, en primer lugar cuando lo analizamos en su momento, lo planteamos pensando solamente en el subsidio de desempleo. Yo creo que en el subsidio por maternidad hay que arreglar otras cosas, a mi me preocupa que los trabajadores de la actividad privada no tengamos una Ley de amamantamiento para que la trabajadora que tuvo familia después pueda hacer uso del medio horario como hay en la actividad pública. A nuestro entender, los trabajadores somos todos trabajadores, entonces no deberían porqué existir esas

discriminaciones. También te cuento una diferencia al revés, los trabajadores de la actividad pública no pueden acceder al día de hoy a algunas compensaciones que yo tengo del BPS porque son públicos, por ejemplo estos lentes a mi me los dio el BPS porque soy un trabajador de la actividad privada registrado, entonces por esto tengo ciertos derechos. Esto nosotros también lo estamos planteando en el diálogo nacional de Seguridad Social, que los trabajadores de la actividad pública accedan a los mismos derechos que tenemos los de la actividad privada en cuanto a estas compensaciones.

En cuanto al Subsidio por maternidad, ¿consideras que debería de haber alguna otra modificación?

Bueno habría que ver, esto no lo hemos analizado sino que es una opinión personal, si el período de licencia está acompasado con lo que realmente se aconseja desde la Organización Mundial de la Salud o las otras Organizaciones que determinan cierto estándares para que el hecho de dar a luz, de la procreación digamos, sea lo que tiene que ser. Esto es otra cuestión que tiene que ver con la demografía en el Uruguay, es cierto, nosotros somos un país avejentado, por lo cual sería muy importante trabajar en el tema que tiene que ver con la natalidad, pero esto también viene de la mano con otras cuestiones que tienen que ver con la familia, la pareja, tener un trabajo estable, un montón de cosas.

¿Considera que existen situaciones no contempladas actualmente y que deberían estar amparadas bajo algún tipo de subsidio? ¿Qué tipo de situaciones lleva a que aumenten las negociaciones respecto a algún subsidio? (Ejemplo, si fallece un trabajador a causa de su empleo, luchar por implementar mayores medidas de seguridad a nivel laboral)

A nosotros nos parece que una de las cuestiones en las que es necesario pelear, como bien lo plantean acá, es en lo que tiene que ver con las condiciones de salud e higiene laboral, porque si bien la nueva tecnología te permite mejorar un montón de cosas, todavía te seguís encontrando con situaciones en las cuales trabajas en un lugar en el cual no hay aire, estás expuesto a materiales tóxicos, entre otras cuestiones. Por ejemplo nosotros acá en la Federación tenemos

organizado al sector de trabajadores de las cooperativas y barracas agrarias, esto se da sobre todo en el litoral desde Salto a Colonia donde está todo el tema de la siembra de la soja y demás, que básicamente son empresas en las que se hace la recolección de la semilla, se hace el secado, se hace el embolsado, y después se exporta. Ahora, esa semilla requiere de cierto proceso en el cual se emplean materiales tóxicos, donde es muy común el tema del polvillo y eso hace que sea necesario trabajar en lugares que tengan cierta ventilación. Nosotros hace muy tiempo tuvimos el caso de 8 compañeros envenenados en Mercedes porque la empresa había dejado una cantidad de bidones con cuestiones tóxicas y sin darse cuenta se rompió uno y todos los que andaban ahí en la vuelta tuvieron problemas respiratorios, entonces hay toda una cuestión ahí que nos parece que hay que trabajar que es lo que tiene que ver con la Seguridad y la salud en el ambiente de trabajo. Esto sería de alguna forma la manera de hacer la previsión particularmente para el subsidio por enfermedad y para el seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dado que es de cierta forma prevenir que no sucedan esas cosas. Nuestra postura es apuntar más que nada a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, bueno nosotros acá en la Federación del Comercio estamos propiciando a que se reduzca efectivamente la jornada laboral para los trabajadores de Call Center, por los problemas que te generan en el oído el uso continuo de la bincha, por ejemplo los trabajadores de la actividad pública ya tienen 6 horas, nosotros actividad privada tenemos 8 horas, entonces parece que en ese sentido volvemos a lo anterior ¿verdad?, el trabajador o la trabajadora es el mismo independientemente de que esté en la actividad pública o en la actividad privada, el problema lo tengo igual, por lo tanto si la manera de encarar ese problema es trabajar menos horas, entonces no tienen por qué haber diferencias. En el caso del fallecimiento del trabajador a causa del empleo, este año llevamos 4 muertes de compañeros trabajadores en empresas de Seguridad, de este modo el accidente laboral que produce la muerte era algo que se miraba casi exclusivamente en la industria de la Construcción, y ahora lo empezamos a mirar acá, porque es algo que particularmente en este año nos pegó. Bueno, si bien la cuestión es lograr la prevención, en el caso de seguridad no

pasan por un subsidio, pasan por ejemplo por un planteo de los trabajadores que las empresas se niegan a que todo trabajador tiene que tener un chaleco antibalas, está bien de que no te va a salvar si te pegan un tiro en la cabeza, pero por lo menos es algo que atenúa o tiende a disuadir, y cuál es el problema de fondo por lo que esto no se implementa, y que los chalecos antibalas cuestan plata, entonces las empresas se niegan.

Hoy la lucha va más por la parte de prevención, que nos lleva a que no tengamos que lamentar situaciones.

¿Sabe si existe algún caso que se esté discutiendo actualmente?

Desde el punto de vista de la discusión actual, nosotros estamos impulsando en el marco del diálogo de Seguridad Social, dos cuestiones:

- 1) La modificación del Decreto de Baremo, eso tiene que ver con el subsidio transitorio por incapacidad parcial.
- 2) La modificación del Seguro de Paro para los trabajadores de la actividad rural.

¿Qué hacen ustedes como sindicato para pelear por los derechos de los trabajadores en materia de subsidios? ¿con quiénes negocian? ¿qué tanto peso tiene su opinión en las medidas que se toman?

Como Organización sindical se negocia con el Parlamento, con el Poder Ejecutivo, con el Ministerio de Trabajo, con la Comisión de legislación del trabajo, inspección de trabajo, BPS, es decir con todas las instituciones que tengan que ver con el tema que nosotros pretendemos que se negocie. En el caso del Decreto de Varemos, por ejemplo, el estudio que es pedido por el BPS a la Facultad de Medicina: lo hace la Facultad de Medicina, vuelve al BPS y el BPS lo envía al MTSS con la anuencia de todo el directorio, donde está incluido el representante de los trabajadores. Esta es una acción que nosotros desarrollamos como trabajadores en un ámbito directo, siendo parte de la gestión pero donde lo que impulsamos son propuestas emanadas de los órganos de dirección de los trabajadores.

¿A nivel de qué subsidio se lucha más? (Seguro por desempleo, Accidente de trabajo, Maternidad)

Yo diría que al día de hoy no luchamos por un subsidio en particular, lo que intentamos es analizar los diferentes problemas que pueden suceder con cualquiera de ellos como para así intentar plantear propuestas de solución. Hoy por ejemplo estamos planteando lo del Seguro de Paro rural porque es una de las cuestiones que nos parece que hay que marcarla como prioridad, porque consideramos que es una de las que viene más atrasada.

¿Cómo juega a la hora de la negociación el género, el ramo de actividad, la edad? ¿influye si el trabajador es del interior del país?

El género, la rama de actividad, la edad, el sector del país del cual se trate sin duda influye. Cuando hablamos del seguro de paro rural estamos hablando exclusivamente de trabajadores del Interior del país. A su vez impulsamos todas aquellas cuestiones que hacen a la igualdad de género. También hay cuestiones puntuales de la rama de actividad como esto de rebajar el horario de trabajo para los trabajadores de los Call Center, y también ahí hay una cuestión de la edad porque la mayoría de ellos son jóvenes, es muy difícil que vos encuentres a un trabajador de mi edad en un Call Center.

¿Qué logros han obtenido en las negociaciones con respecto a los subsidios? ¿Alguno de ellos se vio reflejado en una modificación a la normativa vigente?

El diálogo Nacional en Seguridad Social es un gran marco de acuerdo. La idea que tenemos los trabajadores es que la Seguridad Social debe ser una política de Estado, por eso estamos de acuerdo en un diálogo nacional que integre a todos los actores que tienen que ver con el tema, sino es impensable construir una política de Estado, porque si mañana cambia el color del Gobierno, éste va a decir “mi política es otra, entonces hago otra cosa”. En este proceso de diálogo actual están participando los 4 partidos con participación parlamentaria, participa el Poder Ejecutivo a través del MTSS, a través del BPS, a través del MSP y el

Ministerio de Desarrollo Social, participan los 3 actores sociales como tales con efectiva representatividad, o sea el sector empresarial, jubilados y pensionistas y trabajadores, e incluso participa República AFAP. Esos son los actores que están sentados en la mesa entorno al diálogo.

Respecto a lo que hemos obtenido, hoy hablábamos concretamente de dos: todo lo que tiene que ver con la flexibilización de acceso a las jubilaciones, donde hay un subsidio nuevo, porque el Subsidio especial comienza en el 2008 producto de eso, y las modificaciones del seguro de paro, que también fue otro de los resultados genuinos de ese diálogo.

¿Considera que algún subsidio específico puede ser mejorado? ¿qué otros beneficios se pueden incorporar a los ya existentes?

En cuanto a si hay algún subsidio específico que pueda ser mejorado, sí lo hay: el seguro de paro rural, también el seguro de paro en general en lo que tiene que ver con el tiempo y ahí se puede analizar por rama de actividad cuánto se demora en volver a la actividad.

Es difícil contestar a qué otros beneficios se pueden incorporar, porque nosotros capaz que lo que hacemos es una mirada al revés, lo que pretendemos es que efectivamente haya trabajo y que éstos sean sustentables, con buenos salarios, trabajo de calidad no trabajo “chatarra”, lo cual sería la cura para no tener que utilizar por ejemplo el seguro de paro, porque en el caso del subsidio por enfermedad, bueno ese lo vas a utilizar porque es algo que no puedes prevenir, al igual que el subsidio por Maternidad, que es una cuestión natural que la trabajadora va a utilizar en algún momento.

Nosotros planteamos una mejora que fue incorporada en una Ley ya aprobada en lo que tiene que ver con el Subsidio por Enfermedad, con la cual no estamos muy conformes con el resultado en cuanto a lo que tiene que ver con el tiempo, que es lo referente al aumento del tope para el Seguro por Enfermedad. Esta modificación surgió a partir de una propuesta nuestra, de los trabajadores, ustedes saben que el tope eran 3 BPC y nosotros de entrada planteamos que había que equipararlo a las 8 BPC del Seguro de Paro, porque aparte hay una cuestión

de que cuando estás enfermo es cuando más necesitas. Lo que no nos parece bien es que este aumento del tope sea tan progresivo, ya que aumenta una BPC cada Diciembre, estamos subiendo a 5 en Diciembre 2011, en el 2012 son 6, luego 7 y finalmente en el último año de Gobierno se llega a 8 BPC. Incluso existe una cláusula que establece que dadas ciertas condiciones el Poder Ejecutivo puede acortar el tiempo y aumentar las BPC. De este modo, lo que nosotros decimos es que ese tiempo tiene que acortarse porque si hay condiciones económicas en el país, sabiendo efectivamente la cantidad de trabajadores que hacen uso del seguro de salud, entonces por qué no aumentar en vez de a 5 BPC en el 2011, a 6 por ejemplo, y en el 2012 subir 2 más y así llegar a las 8, que era lo que nosotros planteábamos de entrada: elevar a 8 BPC. O sea, en lo que nosotros no estamos de acuerdo es en el tema de la progresividad, porque el aumento del tope queda muy alejado en el tiempo.

Dado que actualmente estamos en un período de bajos niveles de desocupación, ¿igualmente se está luchando para mejorar los beneficios proporcionados por el subsidio por desempleo? ¿Existen respecto a este subsidio mayores negociaciones en períodos de crisis?

Sí, probablemente dado que en un momento de crisis es lo que más te importa, lo que más te afecta. Respecto a esto lo que estamos planteando es lo que tiene que ver con el Seguro de Paro Rural, y lo otro es que en el 2008 ya existieron muestras de que se puede hacer política focalizada, un ejemplo es en términos generales la aprobación para la reducción de la jornada en un 25%, y cuando la cosa apretó después con sectores específicos de la actividad, ahí se emitió un Decreto que es una de las facultades del Poder Ejecutivo, reduciendo para 5 sectores de actividad a un 15% la posibilidad de ampararte al seguro de paro, o sea que incluso hay ejemplos de cómo se ha atendido específicamente un período de crisis.

¿Cómo considera que está el país actualmente en relación a las prestaciones que se le da al trabajador en períodos de inactividad? Con esto

queremos abarcar a todos los subsidios. ¿Cómo considera que estamos con respecto a otros países de la región?

Yo creo que en términos generales estamos bien en las prestaciones que se dan por períodos de inactividad, capaz que es como todo, el gran problema sigue siendo el de los topes. Acá hay una cuestión, que es que todo se mide en términos de la BPC, y ustedes pueden revisar y ver cuánto es hoy el valor de la BPC al día de hoy, que en definitiva no acompasa en el mismo porcentaje de crecimiento del Índice Medio de Salarios, lo cual es un problema porque si bien se calcula tomando en cuenta una gran cantidad de factores, es un Decreto del Poder Ejecutivo el que marca su valor el primero de Enero de cada año, entonces como la Ley que la crea dice que puede estar en una determinada franja, al día de hoy lo que se está usando es el piso de la franja, y con la negociación en los Consejos de Salarios, los trabajadores hemos tenido mayor aumento de salarios que el que ha crecido con respecto al IMS, la BPC. Esto hace que una prestación que yo recibo, empieza a despegarse del valor que tenía hace unos años, por lo que puede ser un problema a atender. Al día de hoy el Seguro de Paro de 8 BPC es más o menos \$ 17.500, en el Seguro de Enfermedad vamos a llegar a ese valor en el 2015. No nos hemos planteado subir el valor de las 8 BPC del Seguro de Paro, pero si mejorarlo a través del valor de la BPC. La BPC cuando se crea, se crea para que fuera la unidad de medida de las contribuciones y los pagos del BPS, es decir la unidad de medida de los cobros y los pagos al BPS, porque hasta ese momento todo se medía en base al IMS y el IMS no crecía, entonces hubo una propuesta de los trabajadores en la base argumental fue la de crear una unidad de medida especial que sea para las prestaciones y contribuciones del BPS. Para fijar su valor se toman varias cuestiones: el IMS, la inflación, el IPC, entre otras cosas, entonces entra todo en la bolsa y con eso se hace una ensalada, en la que el valor va a estar dentro de determinada franja. El problema es que al día de hoy si bien el IMS le daría mayor valor a la BPC, se la ha situado en el piso de esa banda de flotación. Por tanto lo que planteamos nosotros es que el valor de la BPS se fije en forma más ajustada al porcentaje en el cual ha aumentado el IMS, de manera de que su valor sea mayor.

13.3 Entrevista al BSE

Entrevistado: Carlos Valli

Cargo: Técnico en Administración de Riesgos

Este sector se llama Departamento de Administración de Riesgos, y se compone de 2 grupos de trabajo de técnicos: unos que se manejan en el área de accidentes de trabajo, y otros en la parte de riesgos patrimoniales como incendio, inundación, hurto de vivienda, entre otros riesgos. Nosotros somos un departamento que trabajamos básicamente a demanda para el resto del Banco. Lo que hacemos es investigar siniestros que nos piden desde la Gerencia de reclamaciones, estudiar la posible relación causal entre el trabajo y la enfermedad de un trabajador, que nos piden los miembros del sector Médico, y muchas otras cosas más.

¿Cuáles son las sanciones que prevé el BSE para el caso de empresas que no cumplan con los requisitos de higiene y cuidados básicos en el lugar de trabajo?

El BSE no tiene la potestad de poder multar a los empresarios, como sí la tiene el MTSS. El Departamento nuestro, con un plantel de técnicos prevencionistas, hace tareas de prevención a nivel Nacional. Eso significa, visitar a las empresas y hacer un relevamiento de las condiciones de trabajo y asesorarlas personalmente, explicándoles el motivo de la visita. Si hay observaciones a realizar, les mandamos una carta diciéndole que lo vamos a visitar en un nuevo plazo de 30 días y explicándoles cuál es el motivo que nos impulsa a realizar ese tipo de tareas, lo cual realmente consiste en un asesoramiento para prevenir infortunios. Vencido ese plazo los volvemos a visitar y vemos si se cumplió o no con las observaciones que nosotros hicimos oportunamente, y siempre se intenta ser tolerante, de repente nosotros le habíamos dejado 10 puntos y la persona cumplió con 3 o 4 en una empresa, entonces le volvemos a dar otro plazo y así sucesivamente, salvo que se trate de un riesgo peligroso, en esos casos no tenemos tanta flexibilidad. Siempre nos manejamos con las empresas como clientes,

porque son nuestros clientes, si bien es obligatorio contratar el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en Uruguay, nosotros igual nos manejamos con los empresarios como nuestros clientes. Ello no quiere decir que no le exijamos que cumplan con la normativa vigente. Entonces, respondiendo a la pregunta, cuando en reiteradas visitas la empresa no cumple con lo solicitado, se le vuelve a mandar otra nota o carta, pero ya con un posible recargo a aplicar en caso de no cumplimiento en el plazo establecido, y si las condiciones se mantienen incambiadas, se le aplica un recargo, que se le levanta una vez subsanada la situación, o sea que no es permanente el recargo, sino que es transitorio, mientras perduren las condiciones de riesgo.

¿Este recargo es a la prima?

Exactamente. Todas las actividades que se realizan en nuestro país se dividen por grupos, de modo que cada grupo tiene una tasa, que es el costo del seguro, que se determina en función de la historia siniestral del grupo en su conjunto. Por ejemplo, todas las panaderías están agrupadas en lo que nosotros le llamamos “clave de riesgo”, que es un número que identifica a la actividad, por ejemplo la clave 3151 es la relativa a las panaderías, entonces todas las panaderías están agrupadas en esa clave, y pagan una misma tasa del seguro. Del mismo modo, todas las carnicerías, los frigoríficos, las curtiembres, las fábricas de plástico con inyectoras, sin inyectoras, fábricas de calzado, entre otras, tienen su clave. Si bien nuestra tarifa no contempla la totalidad de las actividades, pero si la gran mayoría, y todas difieren en su tasa por el histórico siniestral, porque el Banco cada 2 años hace una revisión de la tarifa, ve qué es lo que pasó en los últimos tiempos, es decir cuánto se recibió por concepto de premio, el premio es lo que nosotros cobramos por la póliza, y cuánto se tuvo que pagar por régimen de indemnizaciones, y ahí se sabe si la prima se mantiene en el valor establecido, o si sube o si baja. De este modo, como decían ustedes los recargos se aplican sobre la prima que la empresa paga.

Quería aclarar otra cosa con respecto a las sanciones, una cosa es cuando nosotros visitamos a las empresas y determinamos los riesgos, notificamos y sigue

todo el proceso que anteriormente les explicaba, y otra cosa es cuando se materializa un accidente. Los accidentes graves nosotros los investigamos todos, y cuando investigamos no sólo buscamos las causas que lo provocaron, sino también cuál es la normativa afectada. Nuestro país tiene una legislación muy amplia en materia de prevención, entonces nosotros tenemos que determinar para ese accidente que estamos investigando, qué Ley o Leyes o qué artículos o qué decretos se infringieron para que el accidente ocurriera.

Luego de que hacemos la investigación y determinamos las infracciones, esa investigación del siniestro es derivada a la Gerencia de reclamaciones, que es la que administra la parte de siniestros del seguro de trabajo, y en muchos casos lo que hace el Banco, a través de esta Gerencia, es cobrar un recuperado de acuerdo a lo que establece el artículo séptimo de la Ley 16.074: “Las personas amparadas en la presente Ley”, se refiere a los trabajadores, “y en su caso sus derecho habientes”, es decir cuando fallecen, “no tendrán más derecho como consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que la presente Ley les acuerda”, es decir ¿qué es lo que les acuerda la Ley? El pago de indemnización desde que se lastima hasta que le dan el alta, y el pago de una renta vitalicia en caso de que quede con una incapacidad física. De este modo, lo que dice este artículo tan importante es que tiene derecho solamente a las indemnizaciones mencionadas, salvo que en éstos “haya mediado dolo por parte del patrón, o culpa grave en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención, este caso además el Banco podrá aplicar las sanciones correspondientes: pérdida del seguro, recuperaciones de gastos y multas”. Bueno, es esto a lo que yo me refería, si de alguna manera se logra determinar que el accidente se produjo por culpa grave patronal, entonces el Banco intentará el cobro total del siniestro al patrón, hace una acción de reparo mediante la que le cobra al empresario todos los gastos derivados del siniestro. Pero, el trabajador queda siempre cubierto, incluso si ha mediado culpa leve o grave por parte del trabajador en la ocurrencia del accidente, lo cual también lo dice la Ley.

No obstante para determinar la culpa grave, que es un concepto jurídico, todos los siniestros de cierta gravedad pueden ameritar que una sala técnica los

investigue y vea si realmente el caso es como para ser considerado dentro de la culpa grave.

¿Y eso lo estudian ustedes?

No, nosotros aquí en nuestro Departamento simplemente actuamos técnica y objetivamente en el estudio del siniestro: vamos al lugar, sacamos fotografías, entrevistamos al lesionado si es que no es un fallecido, interrogamos a los testigos, y luego hacemos el análisis de ese siniestro, concluyendo con la normativa que fue infringida, o los artículos, los decretos, etc.

¿Además de las sanciones económicas, se prevé otro tipo de sanción?

No, nosotros no tenemos potestad ninguna por ejemplo a cerrar una fábrica, dado que la Ley no nos habilita a ello. El único Organismo que tiene esa potestad es el MTSS, que no solamente aplica multas, sino que también clausuran empresas temporalmente. Nosotros somos una compañía de seguros, que lo que hacemos es administrar la Ley que determina el monopolio.

¿Se han dado casos en la práctica en que el accidente se ha dado por culpa del empleador, y por tanto el Banco no tenga que cubrir el gasto?

Se han dado casos sí, pero no sabría decirte concretamente ejemplos, porque nosotros una vez que investigamos el siniestro, nos desentendemos y queda en manos de la Gerencia de reclamaciones. Nosotros nos enteramos qué fue lo que ocurrió con ese siniestro cuando somos citados por la justicia como técnicos prevencionistas para declarar como testigos, o bien cuando el Banco va contra una empresa dependiendo de si se incurrió en culpa grave patronal, o cuando el Banco está por fuera de eso y el empleado le hace un juicio al empresario por la vía civil. Es muy común que, habiendo nosotros actuado en la investigación del caso, el Juez pida al banco todos los antecedentes del caso, y ahí ve quiénes participaron en la investigación y somos citados a comparecer en carácter de testigos. Eso nos ocurre muy habitualmente, algunos casos son por el banco mientras que otros son por juicios iniciados por los empleados a los empleadores.

¿Se ha dado el caso de que el BSE vaya al MTSS a denunciar a una empresa?

Nosotros tenemos un acuerdo con el MTSS, pero nosotros no denunciemos a una empresa ante el MTSS sino que lo que hacemos en muchas ocasiones es pedir colaboración porque en muchos casos por distintas razones, no podemos actuar inmediatamente luego de ocurrir un siniestro, sobre todo los graves, porque tenemos un grupo muy reducido de técnicos, entonces lo que sucede es que le pedimos al MTSS que nos informe de sus actuaciones. También sucede al revés, es decir que el MTSS viene a pedirnos información a nosotros sobre un siniestro determinado, es decir hay un ámbito de colaboración entre el MTSS y el Banco.

¿Ocurren más accidentes de trabajo o enfermedades de trabajo?

En la práctica se dan mucho más accidentes de trabajo. El año pasado llegaron a producirse aproximadamente 53.000 accidentes de trabajo.

Si bien los datos estadísticos no los manejamos nosotros, puedo decirte que las enfermedades profesionales son muchas menos.

No obstante, sí manejamos algunos datos estadísticos desde el punto de vista de la estrategia preventiva. Este Departamento trabaja a demanda de los otros sectores del banco, por ejemplo cuando los médicos nos piden que intervengamos a ver si la enfermedad se asocia con lo laboral, como por ejemplo una sordera, una dermatitis por contacto, una tendinitis por movimientos repetitivos, entre otros casos. Entonces nosotros investigamos si la enfermedad se relaciona con lo que estaba haciendo, porque el hecho de que la persona esté enferma o esté lesionada no implica necesariamente que la enfermedad la haya contraído en el trabajo, tiene que haberse producido lo que se llama la relación causal entre el trabajo y la enfermedad. También existe la posibilidad de que la gerencia de reclamaciones nos pida a nosotros que investiguemos un siniestro.

Sucede muchas veces que el Departamento de actuaría nos pide que verifiquemos si una empresa está correctamente asegurada dentro de nuestra tarifa. A veces los mismos empleadores presentan una nota ante el Departamento de actuaría estableciendo que el seguro que los cubre no está dentro de nuestra

tarifa, en la clave correcta, entonces nosotros tenemos que ir y verificar cuáles son los trabajos que se realizan, cuál es la plantilla de personal, cómo está dividida, y en función de ello establecemos o contestamos si la empresa está bien asegurada o si hay que abrir otra carpeta porque hay otro riesgo.

¿Podría describirnos brevemente cuáles serían las tareas de prevención que el BSE exige a las empresas a los efectos de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

Lo mencionado anteriormente es lo que hacemos a demanda, pero nosotros también trabajamos proactivamente en prevención. Nosotros tenemos una planificación estratégica que implica prevenir accidentes por grupos de riesgos, porque conocemos cuáles son los peligros asociados a cada actividad, entonces abarcamos los rubros en su totalidad. Para ello recurrimos a datos estadísticos para determinar en cada rubro cuántos accidentes ocurrieron, cuántas rentas se generaron. Por ejemplo, en las carnicerías el típico accidente grave es el atrapamiento con máquinas picadoras de carne o tiernizadoras de filetes, en las panaderías son generalmente las máquinas sobadoras, que son las que refinan la masa, o la máquina galletera. Lo mismo sucede con las fábricas de pasta y con otros rubros, entonces nosotros preventivamente lo que hacemos es sacar el patrón de asegurados y los inspeccionamos a todos en todo el país, pidiéndoles que cumplan con las medidas para reducir o eliminar el riesgo.

¿Con respecto a las distintas actividades, en cuál de ellas consideras que se producen más accidentes de trabajo?

La actividad rural y la construcción son las que tienen un alto número de accidentes, pero yo no tengo los datos estadísticos y no sé si cambiaron o no, porque no se puede hablar en términos absolutos si no conoces el tipo de exposición. No se pueden comparar los accidentes de trabajo que existen en la construcción hoy en día que está trabajando muchísimo en todos lados, en Punta del Este, en Montevideo, con la accidentalidad de la construcción hace 10 años atrás o en el 2002 que no se construía ni una casa. De este modo, lo que nosotros manejamos son cifras absolutas, ya que si queremos saber cómo evolucionó la

sinistralidad, tenemos que relacionarla con el tiempo de exposición, lo cual no es tan fácil de calcular. Hay que ver qué cantidad de gente de la población económicamente activa está abocada a esa actividad. Si trabajamos separadamente a nivel de empresa es muy fácil medir si la siniestralidad evolucionó hacia arriba o hacia abajo porque sabemos los accidentes ocurridos en las empresas y las horas trabajadas, entonces se puede medir en forma objetiva cómo evoluciona la siniestralidad, pero a nivel global, a nivel país, es muy difícil de determinar.

A su vez el otro problema que hay es que la actividad de la construcción y la actividad rural no aseguran directamente con el banco, sino que lo hacen a través del BPS, y nosotros aseguramos indirectamente a esos patronos, por la Ley de aporte unificado no vienen a contratar el seguro acá, la Industria y Comercio sí, pero rurales y construcción no.

¿Hay más incumplimiento de las normas en Montevideo que en el Interior?

No, más o menos parejo, en realidad nosotros no medimos quien cumple más, en realidad lo que medimos es cómo evoluciona el grupo de riesgo. Sí te podría decir que en el interior lo que se percibe es un mayor desconocimiento de la normativa, porque además nuestra actividad en el interior es más reducida que en Montevideo por un tema también de personal, tenemos solo dos inspectores en el interior y a veces tenemos que emigrar nosotros para cubrir el interior. Ahora van a entrar nuevos técnicos. A veces vamos a visitar una empresa y no comprenden el motivo de la visita y a veces tampoco comprenden lo que les pedís. Y ni que hablar desconocimiento de la normativa. Nosotros hicimos unos folletitos de gestiones preventivas, como por ejemplo este que es de carnicerías, este es para panaderías. Este es un manual de prevención de accidentes de tránsito. Explican el patrono de en qué consiste el seguro, como estar asegurados y están las máquinas más comunes con las protecciones y la normativa vinculada a esas protecciones.

¿Existen planes de ampliar la cobertura del seguro de forma tal de cubrir un tiempo antes de llegar al trabajo y un tiempo posterior al retiro?

En este momento eso no está contemplado en la normativa Uruguaya. Ese es el accidente in itinere el que se produce antes y viceversa, y no se considera accidente de trabajo salvo tres situaciones, que se estuviera realizando una tarea específica solicitada por el patrón, si el patrón le está proporcionando el transporte y si el acceso al establecimiento presenta riesgos específicos. Este último da lugar a muchas situaciones que después se tendrán que evaluar.

¿Nos puede dar ejemplo de controles que realizan?

Hay que separar lo que son las pequeñas y medianas empresas de lo que son las grandes empresas. En las chicas los riesgos están bastante acotados, ya sabemos que buscar y usamos unos checklist que permiten que las actuaciones de los inspectores sean homogéneas. En las grandes hay muchos más riesgos y el inspector específico tendría que evaluar el caso concreto. Generalmente las empresas grandes tienen un departamento de seguridad. En las grandes hacemos un relevamiento físico administrativo y notificamos si hay algún peligro existente. Controlamos también en carácter de asesoramiento el sistema de gestión que tienen y vemos si puede ser mejorado y se lo informamos. Las empresas grandes son mucho más dificultosas para nosotros, nos llevan mucho más tiempo y aunque tengan un sistema de gestión igual tenemos que hacer un relevamiento. Se multiplican los riesgos en las grandes por la gran cantidad de trabajadores y maquinarias especiales, etc. Los frigoríficos tienen muchos riesgos, los molinos arroceros también, etc.

¿La tendinitis es una de las enfermedades reconocidas como enfermedad profesional?

Si, está considerada en el listado de enfermedades comprendidas. Hay que tener cuidado porque una cosa es un síndrome doloroso y otra es la enfermedad en sí misma.

¿Con respecto a las fiscalizaciones cómo se hace la selección de las empresas?

Se da mucho que cuando sucede un accidente laboral también se le hace una inspección a la empresa. La selección de los rubros en general se hace según siniestralidad grave. Dentro de nuestra tarifa hay un montón de claves que no las inspeccionamos. Lo que estamos haciendo ahora que es muy importante desde el punto de vista preventivo, empezamos a hacer un estudio específico que nos permite evaluar el índice de riesgo de sufrir una enfermedad determinada, se llama método OCRA, acciones repetitivas de índole laboral. Nosotros vamos a las empresas, filmamos un puesto de trabajo y en base a la filmación vemos todos los movimientos repetitivos y analizamos el índice de riesgo y buscamos posibles recomendaciones. Permite determinar el porcentaje patológico que vamos a tener de acá a 10 años. Nosotros nos capacitamos en el 2010 y ya lo empezamos a aplicar en diferentes empresas con mucho éxito. Vamos a trabajar en empresas que tienen tareas muy repetitivas. Pensamos en un futuro actuar coactivamente en aquellos grupos que se sabe que los movimientos repetitivos están presentes, por ejemplo los frigoríficos. En las industrias manufactureras también se da mucho. Las tareas repetitivas son uno de los riesgos que a simple vista no se ven. Se ve la infraestructura, los productos químicos, pero los movimientos repetitivos se ignoran. Se está tratando de hacer un estudio para ver como se puede mejorar ese puesto o ver el tema de las políticas de descanso. Pensamos ir avanzando cada vez más para poder reducir las situaciones de riesgo que están en la industria.

¿Consideras que falta alguna enfermedad para incorporar en el decreto?

No, la lista es muy completa. Hay que tener en cuenta que se tiene que dar el vínculo causal para que lo cubra el seguro como enfermedad profesional. Tiene que tener su origen en el trabajo, se tiene que originar allí. Hay que probar que la enfermedad se contrajo en el trabajo.

Si la persona hubiera contraído una enfermedad a causa del trabajo que no estuviera comprendida en la lista, el banco lo cubre pero no como una enfermedad profesional, sino como accidente de trabajo. La diferencia está en la indemnización.



Gerencia Prestaciones Económicas
Area de Activos
SOLICITUD DE PRESTACION

FECHA		

- DESEMPLEO
 ENFERMEDAD
 MATERNIDAD
 ASIGNACIONES FAMILIARES*

DATOS DEL SOLICITANTE

DOCUMENTO

DATOS DE LA EMPRESA

NUMERO B.P.S.	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO

DATOS GENERALES

<table border="1"> <tr><th>U. D. T.</th></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	U. D. T.		<table border="1"> <tr><th colspan="6">SUSPENSIONES</th></tr> <tr> <th colspan="3">DESDE</th> <th colspan="3">HASTA</th> </tr> <tr> <td> </td><td> </td><td> </td> <td> </td><td> </td><td> </td> </tr> <tr> <td colspan="3"> <input type="checkbox"/> DESOCUPACION </td> <td colspan="3"> <input type="checkbox"/> DISCIPLINARIA </td> </tr> </table>						SUSPENSIONES						DESDE			HASTA									<input type="checkbox"/> DESOCUPACION			<input type="checkbox"/> DISCIPLINARIA			<table border="1"> <tr><th colspan="3">REGIMEN DE ACTIVIDAD NORMAL O PACTADA</th></tr> <tr> <th>CANT. DE DIAS EN EL MES</th> <th>CANT. DE HORAS EN EL DIA</th> <th>SUELDO O JORNAL VIGENTE AL ULTIMO DIA TRABAJADO</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>			REGIMEN DE ACTIVIDAD NORMAL O PACTADA			CANT. DE DIAS EN EL MES	CANT. DE HORAS EN EL DIA	SUELDO O JORNAL VIGENTE AL ULTIMO DIA TRABAJADO				<table border="1"> <tr><th colspan="2">RURALES</th></tr> <tr> <th>CATEGORIA</th> <th>RAMA DE ACTIVIDAD</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>		RURALES		CATEGORIA	RAMA DE ACTIVIDAD		
	U. D. T.																																																			
SUSPENSIONES																																																				
DESDE			HASTA																																																	
<input type="checkbox"/> DESOCUPACION			<input type="checkbox"/> DISCIPLINARIA																																																	
REGIMEN DE ACTIVIDAD NORMAL O PACTADA																																																				
CANT. DE DIAS EN EL MES	CANT. DE HORAS EN EL DIA	SUELDO O JORNAL VIGENTE AL ULTIMO DIA TRABAJADO																																																		
RURALES																																																				
CATEGORIA	RAMA DE ACTIVIDAD																																																			

LICENCIA ANUAL REGLAMENTARIA GOZADA				
EJERCICIO	DESDE	HASTA	DIAS	MONTO

LICENCIA ANUAL REGLAMENTARIA A GOZAR				
EJERCICIO	DESDE	HASTA	DIAS	MONTO

SOLO DESEMPLEO : JORNALEROS Y DESTAJISTA EN CASO DE MES DE TRABAJO REDUCIDO O CON SUSPENSIÓN EN FECHA DIFERENTE A PRIMERO DE MES				
TOTAL TRABAJADO		FALTAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR		REMUNERACIONES GRAVADAS
DIAS	MONTO	DIAS	MONTO	

REMUNERACIONES GRAVADAS						
MES	AÑO	DIAS TRAB	MONTO GRAVADO	COMISIONES ETC.	AGUINALDO	TOTAL
AGUINALDO AL CESE						

ASIGNACIONES FAMILIARES *

- D-Ley 15.084**
 SOLICITUD COMUN
 PRE - NATAL
 ORDEN DE ASISTENCIA
 Ley 17.139
 MUJER SUSTENTO HOGAR MONOPARENTAL
 EMBARAZADA
 Ley 17.474
 EMBARAZO GEMELARES MULTIPLES

VINCULOS

<input type="checkbox"/> CONYUGE <input type="checkbox"/> CONCUBINO/A	<table border="1"> <tr><th>DOCUMENTO</th></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	DOCUMENTO		<table border="1"> <tr><th>FECHA DEL VINCULO</th></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	FECHA DEL VINCULO	
DOCUMENTO						
FECHA DEL VINCULO						

INGRESOS (Sólo Ley 17.139)

ORIGEN DEL INGRESO	ATRIBUTARIO/A	FIRMA	CONYUGE O CONCUBINO/A	FIRMA
MONETARIO	\$		\$	
NO MONETARIO	\$		\$	

BENEFICIARIOS POR LOS QUE SE SOLICITA PRESTACION

DOCUMENTO	DOCUMENTO	DOCUMENTO	DOCUMENTO

“ El que con motivo del otorgamiento de formalización de Documento Público ante funcionario público , prestare declaración falsa sobre identidad o estado o cualquier otra circunstancia de hecho, será castigado con tres a veinticuatro meses de prisión “.
 (ART . 239 del CODIGO PENAL)

 FIRMA AUTORIZADA DE LA EMPRESA CON ACLARACION

 FECHA Y FIRMA DEL SOLICITANTE

 FECHA Y FIRMA DEL FUNCIONARIO RECEPTOR

INSTRUCCIONES PARA EL USO Y CONFECCION DE ESTE FORMULARIO

USO

Si bien este formulario ha sido diseñado para solicitar las prestaciones económicas consagradas por Ley que administra el BPS, las siguientes prestaciones podrán solicitarse sin la presentación del mismo:

- μ Subsidio por Desempleo por despido (Decreto-Ley N° 15.180).
- μ Subsidio por Enfermedad (Decreto-Ley N° 14.407).
- μ Subsidio por Maternidad (incluyendo el Subsidio por Adopción y Legitimación Adoptiva Ley N° 17.292).
- μ Asignación Familiar (Decreto-Ley N° 15.084).
- μ Ordenes Asistencia (Decreto-Ley N° 15.084).

Será imprescindible su presentación para solicitar:

- μ Subsidio por Desempleo por suspensión (Decreto-Ley N° 15.150).
- μ Asignación Familiar (Ley N° 17.139 – MUJER SUSTENTO DE HOGAR MONOPARENTAL – EMBARAZADAS).
- μ Asignación Familiar (Ley N° 17.474).

La prestación de **ASIGNACION FAMILIAR por extensión a desempleados que –estando en uso del Subsidio por Desempleo- agoten el período de cobertura, se otorgará de oficio por el BPS no siendo necesario solicitarla.**

CONFECCION

- μ Marcar con una cruz o tilde la prestación que se solicita.
- μ Escriturar todos los campos necesarios a máquina o letra de imprenta.
- μ **UDT** – informar el último día trabajado, a los efectos de la prestación a partir del día siguiente.
- μ **SUSPENSIONES** – indicar si a la fecha del UDT el trabajador se encuentra suspendido y en ese caso, causa y período.
- μ **REGIMEN DE ACTIVIDAD NORMAL O PACTADA** – informarlo solo para desempleo.
- μ **RURALES** – informarlo para cualquier prestación.
- μ **LICENCIA ANUAL REGLAMENTARIA** - informar en todos los casos gozada / a gozar incluyendo los montos.
- μ **REMUNERACIONES GRAVADAS** – informar solo las que, correspondiendo al período de seis meses anteriores a la fecha de UDT, aún no hayan sido declaradas ante ATYR.
- μ Cuando la prestación solicitada sea referida al sistema de **ASIGNACIONES FAMILIARES** deberá igualmente marcar con una cruz o tilde a que ley y en calidad de que desea ser amparado e informar el N° de documento de identidad de los menores por los que se pide la misma (en caso de ser menores de 12 años y no tener cédula de identidad o prenatales, escriturar S/D); así como efectuar la declaración de ingresos exigida por la Ley N° 17.139)
- μ **FECHA DEL VINCULO** – solo para el caso de declarar concubinato.
- μ **ESCRITURACION Y FIRMA DE LA EMPRESA** es necesaria solamente para las solicitudes de Desempleo, Enfermedad, Maternidad y Asignaciones Familiares Decreto-Ley N° 15.084.

DOCUMENTACION A PRESENTAR O EXHIBIR

- μ **CARNE OBSTETRICO** (Asignación Familiar Pre-Natal, Embarazada Ley N° 17139 y Subsidio por Maternidad).
- μ **CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD** (Asignación Familiar).
- μ **CERTIFICADO DE INCAPACIDAD** (Asignación Familiar doble).
- μ **CERTIFICADO MEDICO** (Subsidio por Enfermedad, Subsidio por Maternidad).
- μ **CONSTANCIA O RECIBO DE COBRO** de subsidio por Enfermedad en el período de seis meses anteriores al comienzo de la licencia maternal (Subsidio por Maternidad de trabajadoras amparadas por Seguros Convencionales).
- μ **DOCUMENTO DE IDENTIDAD** original del solicitante y, en su caso, de los cónyuges, concubinos o menores que intervienen en la prestación.
- μ **PARTIDA O LIBRETA DE MATRIMONIO** (exclusivamente para Asignaciones Familiares y complemento 20% Subsidio por Desempleo; específicamente para el complemento 20% certificados y/o partidas de descendientes y/o descendientes a cargo).
- μ **TENENCIA JUDICIAL** (Asignaciones Familiares, menores a cargo).
- μ **TESTIMONIO JUDICIAL o CONSTANCIA EXPEDIDA POR INAME** o –en caso de adopción- testimonio de la escritura pública. (Adopción y Legitimación adoptiva – Ley N° 17.292).

LOCALIDA	DEPARTAMENTO	FECHA		

COMUNICADO DE REINTEGRO A LA ACTIVIDAD
(Trabajadores amparados al Subsidio por Desempleo)

DATOS DEL TRABAJADOR

C. IDENTIDAD

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE

DATOS DE LA EMPRESA

N° DE EMPRESA	N° DE OBRA	NOMBRE	RAMO - ACTIVIDAD

DOMICILIO	N°	APTO.	TELEFONO	LOCALIDAD	DEPARTAMENTO

FECHA DE INGRESO

DIA	MES	AÑO

FECHA DE REINTEGRO

TIPO DE REMUNERACION	
MENSUAL	<input type="text"/>
JORNALERO	<input type="text"/>
OTROS	<input type="text"/>

El que con motivo del otorgamiento o formalización de un documento público, presentare una declaración falsa sobre la identidad o estado, o cualquiera otra circunstancia de hecho, será castigado con tres a veinticuatro meses de prisión. (Art. 239 – C. PENAL)

FIRMA HABILITADA Y SELLO DE LA EMPRESA

FIRMA DEL TRABAJADOR

CEDULA DE IDENTIDAD

PARA USO DE LA OFICINA	
CONTROL DE FIRMAS	FUNC. N°

INSTRUCCIONES

La empresa está obligada a comunicar dentro de los 5 días hábiles, del ingreso o reintegro de trabajadores que se encontraban percibiendo el Subsidio por Desempleo; de acuerdo a los Arts. 27 y 29 del Decreto 14/82 de 19/01/92 Reglamentario de la ley 15.180 del 20/08/91.-

LUGAR DE PRESENTACION:

MONTEVIDEO – PRESTACIONES DE ACTIVIDAD Colonia 1921: Subsuelo

INTERIOR – En las Sucursales del B.P.S. CORRESPONDIENTES

DATOS DE LA EMPRESA:

NUMERO DE EMPRESA:

Se deberá escriturar el número por el cual la empresa aporta ante A.T.Y.R.
N° de Obra adjudicado por A.T.Y.R. en caso de empresas de la Construcción (Ley 14.411).

FECHA DE INGRESO:

Se marcará en el casillero correspondiente, si el trabajador ingresa a una empresa, no siendo la misma que lo envió al Subsidio por Desempleo.

FECHA DE REINTEGRO:

Se marcará en el casillero correspondiente, si el trabajador vuelve a tener actividad en la misma empresa que dio origen al Subsidio por Desempleo.



BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Denuncia de Accidente Montevideo

Debe ser presentada por el Patrono dentro de las 72 horas en Montevideo o 5 días en el Interior del País. Ley 16.074.

El Asegurado se responsabiliza totalmente de los datos consignados en ésta, así como de que firma o impresión dígito pulgar estampada pertenece al operario accidentado.

Debe aportarse fotocopia de cédula de identidad del operario.

Siniestro N°

H. Clínica

Reap. de Siniestro

SELLO DE ENTRADA

DATOS DE LA EMPRESA

Razón Social

Giro

Nombre de Fantasía

Empresa Unipersonal Sí No

RUC

Carpeta N° Póliza N°

N° caja rural Aporta en

N° Empresa constructora

N° registro de obra

Domicilio de la Empresa Dirección

Teléfono Celular Fax

E-mail Localidad Departamento

DATOS DE RELACIÓN DEL OPERARIO CON LA EMPRESA

Categoría Primer ingreso Último egreso Último ingreso

Horario de trabajo del día del accidente Horario horas extras

DETALLE DEL ACCIDENTE

Dónde ocurrió el accidente Dirección

Teléfono Localidad Departamento

Fecha del accidente hora Último día trabajado hora

Detallar cómo fue que ocurrió el accidente

Detallar lesiones que se produjo y/o partes del cuerpo afectadas

Primeros auxilios prestados por Mutualista a la que está afiliado

Nombre del encargado de vigilar los trabajos Teléfono

Testigos presenciales

1° Apellidos Nombres

Domicilio Teléfono

2° Apellidos Nombres

Domicilio Teléfono

DATOS DEL ACCIDENTADO

1er. Apellido 2do. Apellido

1er. Nombre 2do. Nombre

C.I. Fecha de nacimiento Edad

Estado civil Soltero/a Casado/a Divorciado/a Viudo/a Concubino/a

Domicilio del accidentado Dirección

Teléfono Localidad Departamento

OBSERVACIONES

Fecha

Firma del Operario

Firma por la Empresa

Aclaración de firma

C.I.

DE USO INTERNO

1ra. cura Control denuncia

Diagnóstico médico

SELLO DE LA EMPRESA



BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Denuncia de Accidente Montevideo

Debe ser presentada por el Patrono dentro de las 72 horas en Montevideo o 5 días en el Interior del País. Ley 16.074.

El Asegurado se responsabiliza totalmente de los datos consignados en ésta, así como de que firma o impresión dígito pulgar estampada pertenece al operario accidentado.

Debe aportarse fotocopia de cédula de identidad del operario.

Siniestro N°

H. Clínica

Reap. de Siniestro

SELLO DE ENTRADA

DATOS DE LA EMPRESA

Razón Social

Giro

Empresa Unipersonal

Sí No

Carpeta N°

Póliza N°

N° Empresa constructora

Nombre de Fantasía

RUC

N° caja rural

Aporta en

N° registro de obra

Domicilio de la Empresa

Dirección

Teléfono

Celular

Fax

E-mail

Localidad

Departamento

DATOS DE RELACIÓN DEL OPERARIO CON LA EMPRESA

Categoría

Primer ingreso

Último egreso

Último ingreso

Horario de trabajo del día del accidente

Horario horas extras

DETALLE DEL ACCIDENTE

Dónde ocurrió el accidente

Dirección

Teléfono

Localidad

Departamento

Fecha del accidente

hora

Último día trabajado

hora

Detallar cómo fue que ocurrió el accidente

Detallar lesiones que se produjo y/o partes del cuerpo afectadas

Primeros auxilios prestados por

Mutualista a la que está afiliado

Nombre del encargado de vigilar los trabajos

Teléfono

Testigos presenciales

1° Apellidos

Nombres

Domicilio

Teléfono

2° Apellidos

Nombres

Domicilio

Teléfono

DATOS DEL ACCIDENTADO

1er. Apellido

2do. Apellido

1er. Nombre

2do. Nombre

C.I.

Fecha de nacimiento

Edad

Estado civil

Soltero/a

Casado/a

Divorciado/a

Viudo/a

Concubino/a

Domicilio del accidentado

Dirección

Teléfono

Localidad

Departamento

OBSERVACIONES

Fecha

Firma del Operario

Firma por la Empresa

Aclaración de firma

C.I.

SELLO DE LA EMPRESA

DE USO INTERNO

1ra. cura

Control denuncia

Diagnóstico médico



BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Denuncia de Accidente Montevideo

Debe ser presentada por el Patrono dentro de las 72 horas en Montevideo o 5 días en el Interior del País. Ley 16.074.

El Asegurado se responsabiliza totalmente de los datos consignados en ésta, así como de que firma o impresión dígito pulgar estampada pertenece al operario accidentado.

Debe aportarse fotocopia de cédula de identidad del operario.

Siniestro N°

H. Clínica

Reap. de Siniestro

SELLO DE ENTRADA

DATOS DE LA EMPRESA

Razón Social

Giro

Nombre de Fantasía

Empresa Unipersonal Sí No

RUC

Carpeta N° Póliza N°

N° caja rural Aporta en

N° Empresa constructora

N° registro de obra

Domicilio de la Empresa Dirección

Teléfono

Celular

Fax

E-mail

Localidad

Departamento

DATOS DE RELACIÓN DEL OPERARIO CON LA EMPRESA

Categoría

Primer ingreso

Último egreso

Último ingreso

Horario de trabajo del día del accidente

Horario horas extras

DETALLE DEL ACCIDENTE

Dónde ocurrió el accidente Dirección

Teléfono

Localidad

Departamento

Fecha del accidente hora

Último día trabajado hora

Detallar cómo fue que ocurrió el accidente

Detallar lesiones que se produjo y/o partes del cuerpo afectadas

Primeros auxilios prestados por

Mutualista a la que está afiliado

Nombre del encargado de vigilar los trabajos

Teléfono

Testigos presenciales

1° Apellidos

Nombres

Domicilio

Teléfono

2° Apellidos

Nombres

Domicilio

Teléfono

DATOS DEL ACCIDENTADO

1er. Apellido

2do. Apellido

1er. Nombre

2do. Nombre

C.I.

Fecha de nacimiento

Edad

Estado civil Soltero/a

Casado/a

Divorciado/a

Viudo/a

Concubino/a

Domicilio del accidentado Dirección

Teléfono

Localidad

Departamento

OBSERVACIONES

Fecha

Firma del Operario

Firma por la Empresa

Aclaración de firma

C.I.

SELLO DE LA EMPRESA

DE USO INTERNO

1ra. cura

Control denuncia

Diagnóstico médico



BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Denuncia de Accidente Interior

Debe ser presentada por el Patrono dentro de las 72 horas en Montevideo o 5 días en el Interior del País. Ley 16.074.

El Asegurado se responsabiliza totalmente de los datos consignados en ésta, así como de que firma o impresión dígito pulgar estampada pertenece al operario accidentado.

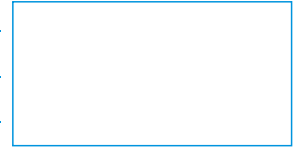
Debe aportarse fotocopia de cédula de identidad del operario.

Siniestro N°

H. Clínica

Suc./Ag.

Reap. de Siniestro



SELLO DE ENTRADA

Es obligación de la empresa completar todos los items del formulario, de no ser así, será devuelto a efectos que sea llenado correctamente.

DATOS DE LA EMPRESA

Razón Social

Giro

Nombre de Fantasía

Empresa Unipersonal

Sí

No

RUC

Carpeta N°

Póliza N°

N° caja rural

Aporta en

N° Empresa constructora

N° registro de obra

Domicilio de la Empresa

Dirección

Teléfono

Celular

Fax

E-mail

Localidad

Departamento

DATOS DE RELACIÓN DEL OPERARIO CON LA EMPRESA

Categoría

Primer ingreso

Último egreso

Último ingreso

Horario de trabajo del día del accidente

Horario horas extras

DETALLE DEL ACCIDENTE

Dónde ocurrió el accidente

Dirección

Teléfono

Localidad

Departamento

Fecha del accidente

hora

Último día trabajado

hora

Detallar cómo fue que ocurrió el accidente

Detallar lesiones que se produjo y/o partes del cuerpo afectadas

Primeros auxilios prestados por

Mutualista a la que está afiliado

Ingresado en Asistencial

Localidad

Nombre del encargado de vigilar los trabajos

Teléfono

Testigos presenciales

1° Apellidos

Nombres

Domicilio

Teléfono

2° Apellidos

Nombres

Domicilio

Teléfono

DATOS DEL ACCIDENTADO

1er. Apellido

2do. Apellido

1er. Nombre

2do. Nombre

C.I.

Fecha de nacimiento

Edad

Estado civil

Soltero/a

Casado/a

Divorciado/a

Viudo/a

Concubino/a

Domicilio del accidentado

Dirección

Teléfono

Localidad

Departamento

DIAGNÓSTICO MÉDICO

Fecha

Firma del Operario

Firma por la Empresa

Aclaración de firma

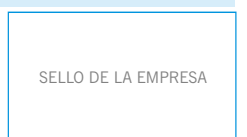
C.I.

DE USO INTERNO

1ra. cura

Control denuncia

Observaciones



SELLO DE LA EMPRESA

Sanatorio Mercedes 1004 - Tel.: 901 4871/75

Siniestro N°

Emergencia Julio Herrera y Obes 1426

H. Clínica

Fax 903 01 09

DATOS PARA LA LIQUIDACIÓN (marque lo que corresponda)

Mensual Sueldo nominal \$ Jornalero Jornal horario: \$

Zafra Jornalero Jornal horario: \$

Destajista Changador

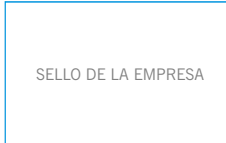
Nota

Detallar a continuación **discriminando** por conceptos (sueldo, jornal, horas extras, viáticos, horario nocturno, antigüedad, comida, pasajes, etc.), los haberes percibidos por el operario accidentado en el período de 6 meses anteriores al accidente, excepto en el caso de los *Zafrales* cuya información debe proporcionarse por un año. En el caso que el operario accidentado no tenga antigüedad, debe informarse los haberes **discriminados** de los obreros similares en el mismo período, sueldos y horas extras en pesos.

Donde debe señalar "Horas/Días" deberá indicar la cantidad de horas y días trabajados en el mes por el obrero y tachar lo que no corresponda.

Mes/Año	Horas	Días	\$ sueldos	\$ h. extras	\$	\$	\$	\$	Total \$
Enero /									
Febrero /									
Marzo /									
Abril /									
Mayo /									
Junio /									
Julio /									
Agosto /									
Setiembre /									
Octubre /									
Noviembre /									
Diciembre /									

Firma por la Empresa



Aclaración de firma C.I.

DE USO INTERNO

Días	Mes	Año	Días	Importes	Liquid.	Ctble.	Fecha	
								Jornal indemnizable \$
								desde
								firma control
								autorizado padrón
								Jornal indemnizable \$
								desde
								firma control
								autorizado padrón
								Observaciones:



BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

EN URUGUAY, NADIE LE DA MÁS SEGURIDAD



BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Denuncia de Accidente

Debe ser presentada por el Patrono dentro de las 72 horas en Montevideo o 5 días en el Interior del País. Ley 16.074.

El Asegurado se responsabiliza totalmente de los datos consignados en ésta, así como de que firma o impresión dígito pulgar estampada pertenece al operario accidentado.

Debe aportarse fotocopia de cédula de identidad del operario.

Siniestro N°

H. Clínica

Suc./Ag.

Reap. de Siniestro

SELLO DE ENTRADA

Es obligación de la empresa completar todos los items del formulario, de no ser así, será devuelto a efectos que sea llenado correctamente.

DATOS DE LA EMPRESA

Razón Social

Giro

Nombre de Fantasía

Empresa Unipersonal

Sí

No

RUC

Carpeta N°

Póliza N°

N° caja rural

Aporta en

N° Empresa constructora

N° registro de obra

Domicilio de la Empresa

Dirección

Teléfono

Celular

Fax

E-mail

Localidad

Departamento

DATOS DE RELACIÓN DEL OPERARIO CON LA EMPRESA

Categoría

Primer ingreso

Último egreso

Último ingreso

Horario de trabajo del día del accidente

Horario horas extras

DETALLE DEL ACCIDENTE

Dónde ocurrió el accidente

Dirección

Teléfono

Localidad

Departamento

Fecha del accidente

hora

Último día trabajado

hora

Detallar cómo fue que ocurrió el accidente

Detallar lesiones que se produjo y/o partes del cuerpo afectadas

Primeros auxilios prestados por

Mutualista a la que está afiliado

Ingresado en Asistencial

Localidad

Nombre del encargado de vigilar los trabajos

Teléfono

Testigos presenciales

1° Apellidos

Nombres

Domicilio

Teléfono

2° Apellidos

Nombres

Domicilio

Teléfono

DATOS DEL ACCIDENTADO

1er. Apellido

2do. Apellido

1er. Nombre

2do. Nombre

C.I.

Fecha de nacimiento

Edad

Estado civil

Soltero/a

Casado/a

Divorciado/a

Viudo/a

Concubino/a

Domicilio del accidentado

Dirección

Teléfono

Localidad

Departamento

DIAGNÓSTICO MÉDICO

Fecha

Firma del Operario

Firma por la Empresa

Aclaración de firma

C.I.

DE USO INTERNO

1ra. cura

Control denuncia

Observaciones

SELLO DE LA EMPRESA



BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Denuncia de Accidente

Debe ser presentada por el Patrono dentro de las 72 horas en Montevideo o 5 días en el Interior del País. Ley 16.074.

El Asegurado se responsabiliza totalmente de los datos consignados en ésta, así como de que firma o impresión dígito pulgar estampada pertenece al operario accidentado.

Debe aportarse fotocopia de cédula de identidad del operario.

Siniestro N°

H. Clínica

Suc./Ag.

Reap. de Siniestro

SELLO DE ENTRADA

Es obligación de la empresa completar todos los items del formulario, de no ser así, será devuelto a efectos que sea llenado correctamente.

DATOS DE LA EMPRESA

Razón Social

Giro

Nombre de Fantasía

Empresa Unipersonal

Sí No

RUC

Carpeta N°

Póliza N°

N° caja rural

Aporta en

N° Empresa constructora

N° registro de obra

Domicilio de la Empresa

Dirección

Teléfono

Celular

Fax

E-mail

Localidad

Departamento

DATOS DE RELACIÓN DEL OPERARIO CON LA EMPRESA

Categoría

Primer ingreso

Último egreso

Último ingreso

Horario de trabajo del día del accidente

Horario horas extras

DETALLE DEL ACCIDENTE

Dónde ocurrió el accidente

Dirección

Teléfono

Localidad

Departamento

Fecha del accidente

hora

Último día trabajado

hora

Detallar cómo fue que ocurrió el accidente

Detallar lesiones que se produjo y/o partes del cuerpo afectadas

Primeros auxilios prestados por

Mutualista a la que está afiliado

Ingresado en Asistencial

Localidad

Nombre del encargado de vigilar los trabajos

Teléfono

Testigos presenciales

1° Apellidos

Nombres

Domicilio

Teléfono

2° Apellidos

Nombres

Domicilio

Teléfono

DATOS DEL ACCIDENTADO

1er. Apellido

2do. Apellido

1er. Nombre

2do. Nombre

C.I.

Fecha de nacimiento

Edad

Estado civil

Soltero/a

Casado/a

Divorciado/a

Viudo/a

Concubino/a

Domicilio del accidentado

Dirección

Teléfono

Localidad

Departamento

DIAGNÓSTICO MÉDICO

Fecha

Firma del Operario

Firma por la Empresa

Aclaración de firma

C.I.

DE USO INTERNO

1ra. cura

Control denuncia

Observaciones

SELLO DE LA EMPRESA



BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Denuncia de Accidente

Debe ser presentada por el Patrono dentro de las 72 horas en Montevideo o 5 días en el Interior del País. Ley 16.074.

El Asegurado se responsabiliza totalmente de los datos consignados en ésta, así como de que firma o impresión dígito pulgar estampada pertenece al operario accidentado.

Debe aportarse fotocopia de cédula de identidad del operario.

Siniestro N°

H. Clínica

Suc./Ag.

Reap. de Siniestro

SELLO DE ENTRADA

Es obligación de la empresa completar todos los items del formulario, de no ser así, será devuelto a efectos que sea llenado correctamente.

DATOS DE LA EMPRESA

Razón Social

Giro

Empresa Unipersonal Sí No

Carpeta N° Póliza N°

N° Empresa constructora

Nombre de Fantasía

RUC

N° caja rural Aporta en

N° registro de obra

Domicilio de la Empresa

Dirección

Teléfono Celular Fax

E-mail Localidad Departamento

DATOS DE RELACIÓN DEL OPERARIO CON LA EMPRESA

Categoría Primer ingreso Último egreso Último ingreso

Horario de trabajo del día del accidente Horario horas extras

DETALLE DEL ACCIDENTE

Dónde ocurrió el accidente

Dirección

Teléfono Localidad Departamento

Fecha del accidente hora Último día trabajado hora

Detallar cómo fue que ocurrió el accidente

Detallar lesiones que se produjo y/o partes del cuerpo afectadas

Primeros auxilios prestados por Mutualista a la que está afiliado

Ingresado en Asistencial Localidad

Nombre del encargado de vigilar los trabajos Teléfono

Testigos presenciales

1° Apellidos Nombres

Domicilio Teléfono

2° Apellidos Nombres

Domicilio Teléfono

DATOS DEL ACCIDENTADO

1er. Apellido 2do. Apellido

1er. Nombre 2do. Nombre

C.I. Fecha de nacimiento Edad

Estado civil Soltero/a Casado/a Divorciado/a Viudo/a Concubino/a

Domicilio del accidentado

Dirección

Teléfono Localidad Departamento

DIAGNÓSTICO MÉDICO

Fecha

Firma del Operario

Firma por la Empresa

Aclaración de firma

C.I.

SELLO DE LA EMPRESA

DE USO INTERNO

1ra. cura Control denuncia

Observaciones



BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Denuncia de Accidente

Debe ser presentada por el Patrono dentro de las 72 horas en Montevideo o 5 días en el Interior del País. Ley 16.074.

El Asegurado se responsabiliza totalmente de los datos consignados en ésta, así como de que firma o impresión dígito pulgar estampada pertenece al operario accidentado.

Debe aportarse fotocopia de cédula de identidad del operario.

Siniestro N°

H. Clínica

Suc./Ag.

Reap. de Siniestro

SELLO DE ENTRADA

Es obligación de la empresa completar todos los items del formulario, de no ser así, será devuelto a efectos que sea llenado correctamente.

DATOS DE LA EMPRESA

Razón Social

Giro

Nombre de Fantasía

Empresa Unipersonal

Sí No

RUC

Carpeta N°

Póliza N°

N° caja rural

Aporta en

N° Empresa constructora

N° registro de obra

Domicilio de la Empresa

Dirección

Teléfono

Celular

Fax

E-mail

Localidad

Departamento

DATOS DE RELACIÓN DEL OPERARIO CON LA EMPRESA

Categoría

Primer ingreso

Último egreso

Último ingreso

Horario de trabajo del día del accidente

Horario horas extras

DETALLE DEL ACCIDENTE

Dónde ocurrió el accidente

Dirección

Teléfono

Localidad

Departamento

Fecha del accidente

hora

Último día trabajado

hora

Detallar cómo fue que ocurrió el accidente

Detallar lesiones que se produjo y/o partes del cuerpo afectadas

Primeros auxilios prestados por

Mutualista a la que está afiliado

Ingresado en Asistencial

Localidad

Nombre del encargado de vigilar los trabajos

Teléfono

Testigos presenciales

1° Apellidos

Nombres

Domicilio

Teléfono

2° Apellidos

Nombres

Domicilio

Teléfono

DATOS DEL ACCIDENTADO

1er. Apellido

2do. Apellido

1er. Nombre

2do. Nombre

C.I.

Fecha de nacimiento

Edad

Estado civil

Soltero/a

Casado/a

Divorciado/a

Viudo/a

Concubino/a

Domicilio del accidentado

Dirección

Teléfono

Localidad

Departamento

DIAGNÓSTICO MÉDICO

Fecha

Firma del Operario

Firma por la Empresa

Aclaración de firma

C.I.

DE USO INTERNO

1ra. cura

Control denuncia

Observaciones

SELLO DE LA EMPRESA