



LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

N/A

Protocolo de Actuación en casos de Detección de Personas con Síntomas de Coronavirus (COVID-19): elaborado por el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (“**MTESS**”) transcripto a continuación:

- a) Al detectar los síntomas de un trabajador, el empleador dará aviso inmediatamente al Sistema 911 de la Policía Nacional.
- b) Asimismo, se deberá apartar al enfermo para que se resguarde en su domicilio.
- c) Se deberá otorgar permiso al trabajador por el término de 5 días, o el tiempo que establezca el Ministerio de Salud Pública a los efectos de realizarse los análisis correspondientes.
- d) Una vez que el trabajador cuente con el diagnóstico médico, comunicará a la patronal en un plazo máximo de 72 horas sobre el resultado del análisis por cualquier medio digital; en ningún caso podrá hacerlo en forma personal evitando recurrir a los lugares de trabajo u otro con acceso al público.
- e) Si el resultado de los exámenes realizados es positivo, el empleador deberá cerciorarse de que no existan otros trabajadores, con los que hubiese tenido contacto el personal afectado, que puedan padecer los mismos síntomas, a fin de tomar las medidas preventivas.
- f) Una vez comunicado el diagnóstico positivo, el trabajador podrá gestionar el subsidio por reposo ante el Instituto de Previsión Social, u otro ente de Seguridad Social al que aporte en forma digital, evitando la gestión personal. El reposo se iniciará a partir del día siguiente al de la incapacidad y durará mientras esta subsista y el beneficiario continúe sometido a tratamiento por el Instituto, conforme lo dispone el artículo 30 de la Carta Orgánica del Seguro Social.
- g) El empleador deberá comunicar en todos los casos al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del reposo otorgado.
- h) En caso de que el trabajador no cuente con cobertura de seguridad social, el empleador deberá asumir los costos de salud y los que corresponderían al subsidio mientras dure el reposo del trabajador, sin perjuicio de la aplicación de la multa por cada trabajador fuera del sistema de seguridad social por el Ministerio de Trabajo.
- i) Durante el reposo por enfermedad, el empleador no podrá despedir al trabajador, salvo inasistencia del mismo a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, sin permiso o sin causa justificada. En caso de darse el despido injustificado, el empleador deberá abonar las indemnizaciones pertinentes.

Por el incumplimiento de las obligaciones del presente protocolo, el empleador será pasible de las sanciones estipuladas en el Código de Trabajo, establecidas en 10 a 30 jornales mínimos.

16 de marzo

Resolución MTESS N° 471/2020: por la cual se encomienda a los comercios, industrias y otros entes con personal en relación de dependencia a implementar temporalmente la utilización de contratos de trabajo a domicilio para los trabajadores cuya presencia no sea indispensablemente requerida para el cumplimiento de su labor.

17 de marzo

Resolución MTESS N° 499/2020: establece que, de forma excepcional y transitoria, no será un obstáculo para el otorgamiento de vacaciones al trabajador la falta de notificación al empleador con la antelación de 15 días, mientras dure la emergencia sanitaria. Asimismo, insta a los



empleadores a conceder el beneficio del usufructo de vacaciones remuneradas a sus trabajadores, en forma coincidente con el lapso de tiempo que dura la emergencia sanitaria [Resolución MTESS N° 500/20](#): el MTESS ha reglamentado las disposiciones de los artículos 71° y 72° del Código del Trabajo, sobre la suspensión de los contratos de trabajo.

La Resolución establece las siguientes pautas y orientaciones que servirán de marco regulatorio para la tramitación de los pedidos de suspensión de contrato:

1. Cualquiera sea la causa que motive el pedido de suspensión, el empleador deberá notificar por escrito a los trabajadores o a sus representantes dentro del plazo no menor a 5 días corridos la fecha de inicio de la suspensión, así como su culminación.
2. Dentro del mismo plazo, deberá comunicar por escrito al MTESS la fecha de inicio y culminación de la suspensión, así como las causas que la motivaron, debiendo agregar al pedido las siguientes documentaciones:
 - Razón social y RUC de la empresa.
 - Dirección, teléfono, fax y correo electrónico.
 - Identificación y acreditación de quien suscribe el pedido como representante legal.
 - Nómina de los trabajadores afectados por la suspensión con indicación de nombre y apellido, documento de identidad, antigüedad, función y lugar de prestación de los servicios. Junto con copia del documento de identidad de cada uno.
 - Las notificaciones cursadas a los trabajadores afectados o a sus representantes con justificación de su recepción.
 - Nómina de los asegurados al IPS.
 - Acta de acuerdo privado firmado por los trabajadores (si existiere).
3. La solicitud de suspensión conforme a las causales previstas en el último párrafo del art. 71° - (a) falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas; (c) carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos; (d) exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas; (e) imposibilidad de proseguir los trabajos por no ser rentable la explotación; (f) caso fortuito o fuerza mayor; y, (j) cesación anual de las labores, del Código del Trabajo deberá estar acompañada, además de las citadas anteriormente, los siguientes documentos:
 - Copia autenticada del balance general de los últimos 3 años.
 - Declaración jurada del IVA de los últimos 12 meses.
 - Libro de inventario de existencia de mercaderías de los últimos 12 meses.
 - Plan de reactivación económica de la empresa.

De no existir acuerdo privado firmado con los trabajadores, el MTESS dará participación a estos, además de revisar la documentación requerida. El MTESS debe dictar resolución en un plazo no mayor a 20 días hábiles, haciendo o no lugar a la suspensión.

En caso de existir acuerdo privado firmado con los trabajadores, el MTESS limitará la revisión a la documentación requerida y dictará resolución haciendo lugar a la suspensión sin más trámite.



La resolución dictada haciendo o no lugar al pedido de suspensión podrá ser recurrida ante el superior inmediato por medio del recurso de reconsideración, dentro del plazo de 3 días hábiles de notificada la resolución

23 de marzo **Instructivo para locales comerciales:** establece las instrucciones generales que deberán seguir los locales comerciales de todo el país de manera a prevenir el contagio del COVID-19. Asimismo, dispone medidas organizativas de los lugares de trabajo, así como de las zonas comunes y zonas de ventas. Establece, además, los pasos a seguir en caso de la detección de un caso positivo en el establecimiento.

26 de marzo **Ley 6524/2020:**

- **Formalización de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (“MIPYMES”):** se inicia un proceso de inscripción y actualización en el registro de la Subsecretaría de Estado de Tributación (“SET”), por sectores o rubros económicos en coordinación con el Ministerio de Industria y Comercio (“MIC”), el Instituto de Previsión Social (“IPS”) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (“MTESS”). Esto a los efectos del otorgamiento de eventuales apoyos como se describe más adelante.
- **Teletrabajo:** se establece el régimen de teletrabajo en relación de dependencia, siempre que la naturaleza de la relación laboral lo permita.
- **Subsidios:** se otorga un subsidio del 25% del salario mínimo legal vigente a los trabajadores por cuenta propia, o dependientes de MIPYMES que no coticen a la seguridad social. El subsidio podrá ser otorgado hasta dos veces por el mismo monto, y será abonado a los beneficiarios a través de las entidades de intermediación financiera (bancos o financieras) o entidades de medio de pago electrónicos (a través de las billeteras electrónicas). Para el otorgamiento del subsidio, se faculta al Poder Ejecutivo a realizar un aporte de USD 300.000.000 a un Fondo Social.
- **Compensaciones:** se otorga una compensación económica a trabajadores que cotizan a la seguridad social cuando, a causa de la emergencia sanitaria, se establezca el cese total de las actividades de los sectores económicos afectados, o la suspensión temporal de los contratos de los trabajadores. Se faculta al Consejo de Administración del IPS, con acuerdo del Poder Ejecutivo, a reglamentar los mecanismos requeridos para la administración de los recursos, las condiciones requeridas para el acceso y la metodología de cálculo para la implementación de los beneficios.
- **Mantenimiento de la cobertura del IPS a trabajadores:** se instruye al IPS mantener la atención a los asegurados durante la emergencia sanitaria, independientemente a los pagos de los aportes obrero-patronales.

Resolución MTESS N° 526/20: Prorroga el plazo de presentación de las planillas laborales del ejercicio 2019 hasta el 31 de mayo del 2020.

30 de marzo **Resolución MTESS N°539/2020:** a través de la cual se simplifica el trámite establecido en la Resolución MTESS N°500/2020 por el tiempo que dure la emergencia sanitaria. En consecuencia, establece que, en caso de que el pedido de suspensión de contratos sea solicitado por una empresa categorizada como MIPYME, se consideran como válidos los siguientes documentos:

1. Formulario de solicitud de suspensión de contrato.
2. Razón social, RUC, dirección, teléfono, fax y correo electrónico de la empresa.
3. Identificación y acreditación de quien suscribe como representante legal.



4. Nómina de trabajadores afectados, con los respectivos datos de cada uno (nombre y apellido, número de cédula de identidad, dirección, teléfono)
 5. Notificación de aviso de inicio y terminación de la suspensión a los trabajadores hecha por un medio fehaciente.
 6. Justificación expresa de las causales invocadas conforme las disposiciones del Art. 71 del Código Laboral.
- Los documentos 3,4,5 y 6 deberán ser presentados como anexo al formulario mencionado.

31 de marzo

[Resolución MTESS N° 598/2020](#): reglamenta el artículo 20° de la Ley N° 6.524 (teletrabajo).

1. Establece que el modo de desempeño de las actividades a distancia podrá realizarse:
 - (a) A tiempo completo: se efectúa el total de la jornada a distancia.
 - (b) Jornadas laborales intercaladas: el trabajo se ejecuta en parte en el lugar de trabajo y en parte en el domicilio del trabajador u otro establecimiento.
 - (c) De forma temporal: solo por el periodo de tiempo que dure la declaración de emergencia sanitaria acordada entre las partes.
 - (d) De forma “online”: cuando el trabajador debe permanecer conectado a una plataforma digital durante la jornada pactada.
 - (e) De forma “offline”: cuando no se requiere estar conectado a una plataforma digital para ejecutar el trabajo.
 - (f) En ambas formas, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.
2. Los empleadores que implementen la modalidad de teletrabajo deben: (i) determinar cuáles son los puestos aptos para esta modalidad; y, (ii) elaborar y divulgar entre los trabajadores un documento que indique las condiciones que debe tener una persona que desempeña sus funciones bajo esta modalidad.
3. Los teletrabajadores deben mantenerse localizables durante la jornada laboral y cumplir con las obligaciones del contrato de teletrabajo.
4. Si se desea revocar la modalidad de teletrabajo antes del levantamiento de la emergencia sanitaria, por cualquiera de las partes, esto no implicara ruptura del vínculo contractual, esta modalidad solo implica el cambio del lugar de la prestación de trabajo de carácter excepcional.
5. Establece que los sistemas de control de protección de bienes e informaciones del empleador deben salvaguardar los derechos de intimidad del teletrabajador y la intimidad de su domicilio.
6. El empleador es responsable de la salud y seguridad del trabajador. Debe informar la política de salud y seguridad en el trabajo y los protocolos de la empresa.
7. Los teletrabajadores son sujetos de seguridad social obligatoria (IPS), los teletrabajadores asalariados del sector privado que sean beneficiarios tendrán acceso a los mismos beneficios establecidos por la entidad previsional

[Decreto N°3506](#):

- ✓ Subsidio a trabajadores será del 25% del salario mínimo legal, o Gs. 548.210.
- ✓ **Beneficiarios del subsidio**:
 - a. Trabajadores por cuenta propia, domésticos y de la agricultura familiar que no estén en IPS ni tributen por el Impuesto a la Renta Personal (“IRP”).



- b. Trabajadores dependientes de una MIPYME u otra empresa, que no estén en IPS ni tributen por el IRP.

Se priorizará a aquellas personas cuyos ingresos sean iguales o menores a un sueldo mínimo.

03 de abril

Comunicado del MTESS: mediante el cual facilita un modelo de la orden de servicio con la que deberán contar las personas que cumplan funciones durante la extensión de la cuarentena establecida por el Decreto N°3512/20.

Resolución N°025-022/2020 del Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social (“IPS”): por la cual reglamenta la operativa con respecto a la liquidación y nómina final de beneficiario de la compensación por suspensión de actividades laborales y subsidio por reposo por COVID-19, quedando como sigue:

✓ **Compensación por suspensión de actividades laborales:**

- **Beneficiarios:** los cotizantes activos hasta el mes de febrero del 2020 del Seguro Social Obligatorio con un rango salarial comprendido entre el mínimo imponible y hasta dos salarios mínimos (aproximadamente PYG 4.385.680 o USD 690).
- **Sujetos excluidos:**
 1. Trabajadores de empresas públicas del Estado, entes descentralizados y empresas mixtas.
 2. Trabajadores que tengan derecho a beneficios a largo plazo otorgados por el IPS (jubilación por antigüedad o por invalidez parcial).
 3. Trabajadores que perciban más de dos salarios mínimos legales vigentes.
 4. Trabajadores cuyas actividades hayan sido suspendidas o hayan cesado total o parcialmente antes del 09 de marzo o después de levantada la Emergencia sanitaria.
- **Procedimiento:** para acceder a este beneficio el trabajador debe comunicar primeramente al MTESS de la suspensión de sus actividades. Dicho ministerio será el encargado de remitir una lista con los trabajadores suspendidos a la Dirección de Aporte Patronal que constatará que el trabajador cumpla con los requisitos necesarios. Posteriormente, la Gerencia de Prestaciones Económicas constatará en cada caso:
 1. **Trabajadores con derecho a jubilación ordinaria:** estos podrán iniciar el proceso jubilatorio y serán excluidos de la nómina de los beneficiarios de la compensación.
 2. **Trabajadores que se encuentren con el goce del subsidio por reposo:** quienes percibirán la compensación por suspensión recién al haber terminado el subsidio por reposo por COVID-19, en forma proporcional al periodo restante y siempre que subsista la causa.
 3. **Cotizantes con jubilación de invalidez causada por accidente laboral:** dejarán de percibir dicha jubilación y pasarán a percibir la compensación.
- **Liquidación y pago:** una vez depurada la lista, se procederá al cálculo de los días laborales suspendidos en el mes multiplicado por el equivalente a medio salario diario (PYG 36.547). Esta compensación será pagada una única vez por todo el



periodo de suspensión de las actividades laborales y no podrá superar el equivalente al 50% del salario mínimo legal establecido.

✓ **Subsidio por reposo:**

- **Beneficiarios:** trabajadores cotizantes con diagnóstico médico de COVID-19 debidamente acreditado con un certificado de reposo médico emitido por profesionales del IPS o externos.
- **Reglas para el cálculo:** bajo las mismas reglas del cálculo de un subsidio por reposo ordinario del IPS.
- **Monto máximo:** valor diario máximo será igual al establecido en el Art. 82 del Decreto N°1860/50 y sus modificaciones.

Las disposiciones mencionadas previamente estarán vigentes únicamente durante la Emergencia Sanitaria.

07 de abril

Resolución N°023-017/2020 del Consejo de Administración del IPS: establece las siguientes medidas como contingencia financiera para pagos en concepto de aportes al IPS:

- **Exoneraciones:** de recargos por mora correspondientes a las planillas normales, complementarias y cuotas de fraccionamiento de los meses marzo, abril y mayo del 2020 para todos los empleadores y sujetos del seguro, para el pago al contado y financiado.
- **Financiación:** se podrán financiar las planillas correspondientes a los meses de marzo, abril y mayo del 2020 hasta en 18 cuotas mensuales, sin intereses anuales o recargo moratorio. Los requisitos para acceder a este financiamiento son:
 1. Empleador se encuentre al día hasta el mes de febrero 2020.
 2. Realizar una entrega inicial de, por lo menos, el 5% del total de los aportes a ser financiados

Los patrones podrán consolidar sus planillas de abril y mayo con las mismas condiciones citadas.

- **Beneficios:**
 1. Exclusión de la base de datos de morosidad de Informconf.
 2. Certificado de cumplimiento con el seguro social.
 3. Cobertura médica inmediata y otros beneficios de corto plazo otorgados por el IPS para sus trabajadores en conjunto con su grupo familiar.
- **Demás tipos de financiación:** se registrarán por sus normativas a excepción de la entrega inicial para los fraccionamientos otorgados en el marco de la Resolución C.A. N°003-001/2020 quedando como mínimo el 5% con sus mismas condiciones. Asimismo, no se aplicarán recargos para planillas y/o cuotas de marzo, a mayo del 2020.
- Queda ampliada la vigencia de la Resolución C.A. N°003-001/2020 hasta el 30 de junio del 2020.
- **Vigencia:** hasta el 30 de junio 2020.

16 de abril

Comunicado del MTESS: informa que, desde el lunes 20 de abril, será obligatorio el uso de tapabocas en ambientes laborales.



21 de abril

Decreto N° 3.546: reglamenta el artículo 46° de la Ley N° 6.524/2020 (subsidio para trabajadores del sector privado – IPS):

- I. **Compensación económica** de los trabajadores afectados por la cesación o suspensión de actividades económicas relacionadas con la pandemia del COVID-19 y a las medidas sanitarias declaradas por el Poder Ejecutivo; y,
- II. **Subsidios** por reposos por COVID-19 diagnosticados y/o confirmados.

I. **COMPENSACIÓN ECONÓMICA:**

- ✓ **Requisitos para ser beneficiario:**
 - Ser cotizante activo del régimen general, que hayan sido suspendidos o cesados, incluidos los trabajadores domésticos, sea bajo la modalidad de tiempo parcial o tiempo completo, a medio tiempo o de regímenes de pluriempleo.
 - Que el empleador haya comunicado al MTESS y al IPS la suspensión de los contratos.
 - Que el trabajador perciba salario entre el mínimo imponible y 2 salarios mínimos para actividades diversas no especificadas.
- ✓ **Sujetos excluidos:**
 - Trabajadores de empresas públicas del Estado, entes descentralizados del Estado y empresas mixtas.
 - Trabajadores que, a partir del 9 de marzo de 2020, tengan derecho a beneficios a largo plazo otorgados por el IPS (jubilación por antigüedad o por invalidez parcial).
 - Trabajadores que ganen más de 2 salarios mínimos mensuales vigentes para actividades diversas no especificadas.
 - Trabajadores que hayan cesado sus actividades o cuyas actividades hayan sido suspendidas total o parcialmente antes del 9 de marzo 2020 o después de levantada la Emergencia Sanitaria decretada por el Gobierno.
- ✓ **Procedimiento para el Cobro:**
 - a. Las empresas afectadas por las medidas de aislamiento preventivo general de personas y actividades deberán comunicar al MTESS el acatamiento de dichas medidas.
 - b. El MTESS analizará el pedido de suspensión de las actividades de forma parcial o total y comunicará al IPS la lista de trabajadores objeto del pedido de compensación económica.
 - c. Sin perjuicio de la comunicación realizada por el MTESS al IPS, el MTESS deberá expedirse definitivamente sobre el pedido de suspensión ratificándola o denegándola. Esta resolución del MTESS será notificada nuevamente al IPS.
- ✓ **Emisión de Certificados de Deuda por Pagos realizados en Caso de Rechazo de la Suspensión:** En caso de denegación de la suspensión de contratos de trabajo por el MTESS y que el IPS ya haya abonado la compensación económica al trabajador, el IPS exigirá al empleador el reintegro de lo abonado a sus trabajadores. A tal efecto, el IPS podrá emitir el certificado de deuda a nombre del empleador.



- ✓ **Fórmula de Cálculo de la Compensación:** El monto a ser pagado en concepto de compensación económica se obtendrá multiplicando el equivalente a medio salario diario (Gs. 36.547) por la cantidad de días suspendidos en el mes.
- ✓ **Tope de la compensación:** La compensación económica será pagada en un máximo equivalente al 50% del salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas, por todo el periodo de suspensión de las actividades laborales.
- ✓ **Periodo de vigencia:** La compensación económica por cesación de actividades o suspensión total o parcial de contratos de trabajo será computada desde el 9 de marzo de 2020 y durante el periodo de vigencia de la Emergencia Sanitaria decretada por el Gobierno.
- ✓ **Modalidad de Pago. Prioridad:** El IPS establecerá la modalidad de pago conforme a las habitualmente utilizadas para el pago de prestaciones económicas. En el proceso de pago, el IPS dará prioridad a los trabajadores asalariados dependientes de las MIPYMES.
- ✓ **Detección de Fraude y Cobro Indebido de la Compensación:** En los casos de fraudes o cobros indebidos de compensaciones económicas, a causa de patronales que declaren la suspensión de sus actividades y que continúen ejerciendo su actividad de forma habitual con los mismos trabajadores con contratos de trabajo suspendidos, se comunicará inmediatamente al Ministerio Público para el inicio de un proceso penal.

II. SUBSIDIO POR REPOSOS

- ✓ **Beneficiarios:** los cotizantes activos que tengan:
 - Diagnóstico de COVID-19.
 - Confirmación de la enfermedad COVID-19.
- ✓ **Reglas para el cálculo:** El subsidio por diagnóstico o por confirmación de Covid-19 se calculará bajo las mismas reglas de cálculo de un subsidio por reposo médico ordinario del IPS.

Medios de Pago del Subsidio: El subsidio será abonado conforme a las modalidades utilizadas habitualmente para el pago de los subsidios de reposo por enfermedad común

Protocolo para entornos laborales ante la pandemia del COVID-19: en el cual se establecen medidas organizativas y de higiene para prevención y protección de los entornos laborales a fin de disminuir el riesgo de contagio del COVID-19. Asimismo, establece los lineamientos de actuación frente a un posible caso de COVID-19 en lugares de trabajo.

01 de mayo