

## Seguridad Social

El término Política Social está vinculado al modelo de sociedad existente o deseado (sociedad protectora, competitiva, etc.) y supone un conjunto de propuestas que se perciben como propias del modelo. El modelo abstracto se concreta en las políticas sociales.

Las políticas sociales se ocupan de temas tales como la salud, la seguridad social, el empleo, la educación, la vivienda, etc. En su manejo siempre está presente el necesario equilibrio entre competitividad, empleo y bienestar.

Las políticas sociales se llevan adelante principalmente por el Estado, a través del presupuesto público, aunque también existe otro conjunto de instituciones públicas y privadas que desarrollan políticas sociales.

El Estado de bienestar se define como aquella forma de organización del poder político que implica una responsabilidad de los poderes públicos en asegurar una protección social y bienestar básico para sus ciudadanos. El objetivo de las políticas sociales del Estado debe ser la igualdad y no simplemente la lucha contra la pobreza.

El Uruguay, en comparación con otros países de América Latina, mantiene una situación de privilegio en el desarrollo humano, dado que la sociedad uruguaya ha venido creando durante más de 100 años, redes de protección social, sobre todo en el ámbito de la seguridad social. Las políticas sociales no deben cumplir un papel meramente asistencialista, sino uno mucho más amplio de integración y cohesión social. El gasto público social es sin duda el instrumento más importante por medio del cual el Estado influye sobre la distribución de los ingresos. El impacto distributivo del gasto social, dependerá de su magnitud, su distribución y su financiamiento, así como de su estabilidad en el tiempo y de la eficiencia en el uso de los recursos asignados.

En nuestro país el movimiento sindical ha sido un factor fundamental en el desarrollo de las leyes de seguridad social, la creación de los seguros de salud, por gremio, de los cuales el SUNCA fue pionero. Su lucha obteniendo la conquista del primer seguro de salud CHAMSEC que funcionó en el país, su papel en la administración de la CAJA 17 para trabajadores de la construcción, donde se servían los beneficios de asignaciones familiares, hogar constituido, etc., han sido la base del sistema de seguridad social.

Este permanente batallar de los sindicatos por la seguridad social es reconocido en la Constitución de la República cuando se integra el directorio de BPS con un miembro designado por los trabajadores, o como ha sucedido en los últimos períodos, designado por la central sindical. En nuestro país, independientemente de las últimas modificaciones a la ley de seguridad social, el sistema sigue siendo básicamente estatal y las prestaciones las brinda el Estado a través del Banco de Previsión Social (BPS).

En el Uruguay, la seguridad social se ha basado sobre los principios de universalidad, solidaridad y de suficiencia. Para el financiamiento del mismo aportan trabajadores, empresarios y el Estado. El sistema de seguridad social garantiza a sus beneficiarios la cobertura relativa a maternidad, infancia, familia, salud, desocupación, incapacidad, vejez y muerte.

---

## **4.1 Prestaciones de seguridad social**

### **4.1.1 Asignaciones familiares**

La asignación familiar es una prestación en dinero que se servirá a todo empleado de la actividad privada industrial, comercial o rural que preste servicios remunerados a terceros y que tengan hijos nacidos o en gestación o menores a su cargo.

Tendrán también este beneficio los trabajadores en seguro de desempleo, los empleados del servicio doméstico, jubilados y pensionistas de industria y comercio, servicio doméstico, rural, jockey club de Montevideo y cajas bancarias no estatales. Los pequeños productores rurales que estén al día con sus aportes y trabajen sus predios (de hasta 200 há. Coneat) y los trabajadores a domicilio.

Este beneficio se sirve desde la comprobación del embarazo, siempre que la futura madre se realice 4 controles médicos como mínimo en su mutualista o en su defecto en el área de salud del BPS previa solicitud de la orden de asignaciones familiares.

El beneficiario de la asignación familiar es el hijo menor a cargo hasta la edad de 14 años, este plazo puede extenderse hasta los 16 años cuando se compruebe que el menor no ha podido completar la educación primaria o si es hijo de trabajador fallecido, absolutamente incapacitado o privado de su libertad. Hasta los 18 años si cursa estudios superiores a primaria y de por vida si está incapacitado.

El monto por cada menor a cargo será equivalente al 16% del salario mínimo nacional (SMN), si la suma de los ingresos salariales nominales de quien los tiene a su cargo y los de su esposa o concubina no son mayores a 6 salarios mínimos nacionales.

Si estos ingresos están entre 6 y 10 salarios mínimos nacionales el monto de la asignación será de un 8% del salario mínimo nacional. Si en la familia hay más de 2 menores, el límite de 10 salarios mínimos aumenta en un SMN por cada menor que exceda de dos. Si el menor es un incapaz su asignación será el doble de los montos detallados.

Quienes tengan ingresos superiores a 10 salarios mínimos nacionales no generarán derecho al cobro del beneficio.

Para la percepción de la asignación familiar hasta los 14 años de edad deberá comprobarse que el menor recibe educación primaria, así como la inscripción y asistencia a los institutos docentes en los que el beneficiario curse estudios de nivel superior al ciclo de educación primaria.

Cuando uno de los hijos fuera sostén del hogar será el atributario de la asignación familiar considerándose como beneficiarios a sus hermanos. En este caso, el beneficio se

servirá una vez efectuadas las correspondientes comprobaciones por la dirección de las asignaciones familiares.

#### **4.1.2 Servicio materno infantil**

El servicio materno infantil brinda:

- Atención integral a la embarazada y al recién nacido hasta los 90 días de edad.
- Asistencia médica, alimentos y medicamentos a los niños hasta los 6 años de edad.
- Asistencia odontológica que incluye ortodoncia, hasta los 9 años.
- Asistencia de discapacidad hasta los 13 años.

Son beneficiarios de estos servicios los trabajadores que lo solicitan, esposas o concubinas de trabajadores e hijas solteras sin cobertura médica y niños con derecho a asignación familiar.

#### **4.1.3 Subsidio por maternidad**

Es una prestación que se sirve a las empleadas de la actividad privada cualquiera sea la forma de su retribución, así como también a las empleadas que queden grávidas durante el amparo del seguro de desempleo.

El subsidio es una prestación en dinero que sustituye al salario de la trabajadora que se encuentra con licencia pre y post parto. Cubre las 6 semanas anteriores al parto y las 6 posteriores.

Su monto se calcula sobre el promedio de lo ganado en los últimos 6 meses de actividad no pudiendo ser inferior a un SMN.

#### **4.1.4 Seguro de enfermedad**

En 1975 se crea la Administración de los seguros sociales por enfermedad. Sus cometidos son:

- a) Asegurar, por intermedio del Ministerio de Salud Pública, la prestación de la asistencia médica completa por las instituciones o dependencias asistenciales privadas u oficiales habilitadas para la prestación de tales servicios.
- b) Subsidiar económicamente al afiliado durante el período de enfermedad o invalidez temporal.
- c) Propiciar y coordinar con el Ministerio de Salud Pública o los servicios especializados que aquel indique, un servicio de medicina preventiva y de rehabilitación de los trabajadores amparados.

Tienen derecho al subsidio:

1. Los trabajadores de la actividad privada cualquiera sea su cargo o categoría siempre que estén en relación de dependencia.

2. Los socios de las sociedades cooperativas.
3. Los propietarios de empresas unipersonales que no tengan trabajadores subordinados y estén al día con sus aportes con el sistema de seguridad social.

El trabajador tendrá derecho a asistencia médica quirúrgica y farmacéutica desde la fecha de ingreso al trabajo.

Para tener derecho al cobro del subsidio por enfermedad el trabajador deberá haber cotizado lo correspondiente a 75 jornales o tres meses como mínimo dentro de los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de la denuncia de la enfermedad.

El subsidio justificado por el servicio médico será del 70% de su sueldo o jornal básico correspondiente a su categoría excluyéndose las partidas por locomoción, viáticos, habilitación, quebrantos de caja, horas extras y retribuciones especiales. La suma que se abona tiene un tope máximo de 3 salarios mínimos nacionales.

El subsidio lo percibirán a partir del 4to. día de la ausencia provocada por enfermedad o accidente con un plazo máximo de un año que podrá ser extendido por un año más por resolución fundada.

En caso de hospitalización del trabajador, el subsidio se cobrará desde su interacción y no habrá período de pérdida del mismo.

Mientras esté en el Seguro de Paro el trabajador tiene derecho a la asistencia sanitaria y farmacéutica pero no al subsidio.

El seguro de enfermedad tiene asimismo otros beneficios complementarios, como ser: lentes, prótesis, sillones de ruedas, bastones, internaciones psiquiátricas.

Los empleados y obreros incluidos en los seguros sociales por enfermedad estarán obligados a optar por una de las instituciones de asistencia médica colectiva, contratadas por BPS. En un plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de ingreso o reingreso a la actividad. De no hacerlo podrán ser considerados incursos en la causal de pérdida de sus derechos al seguro de enfermedad.

En el caso de las afiliaciones producidas a través de organismos de la Seguridad Social, la misma se realizará sin examen médico previo de admisión ni limitaciones por razones de edad.

Los trabajadores afiliados a una IAMC, no podrán transferirse a otra hasta computar una antigüedad mínima de 24 meses continuos en la misma, salvo por autorización expresa de BPS.

Todos los asegurados por la ley de seguro de enfermedad deberán tener carné de salud en la forma que establezca la reglamentación.

Los trabajadores en uso de licencia médica por períodos mayores de 3 meses deberán ser sometidos cada 90 días a reconocimiento por un tribunal médico del servicio de certificaciones médicas de DISSE.

Si el trabajador es declarado física o intelectualmente imposibilitado para el desempeño de su empleo por la junta médica, DISSE seguirá pagando el subsidio por un término de hasta 180 días contados desde la fecha del respectivo dictamen. Dentro del plazo de

180 días el trabajador deberá ser sometido a examen por los servicios médicos del BPS, para determinar la situación de inhabilitación. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, DISSE se hará cargo de la diferencia entre lo que abone el BSE y el subsidio establecido en la ley.

Las empresas no podrán despedir ni suspender al trabajador que esté ausente por razones de enfermedad si ha cumplido los requisitos que establece esta ley y su reglamentación en cuanto a la denuncia en DISSE.

El trabajador dado de alta no podrá ser despedido antes de que transcurran 30 días de su reincorporación a la empresa. La violación de esta obligación traerá aparejado que el pago de la indemnización por despido sea el doble de lo normal.

Perderán total o parcialmente los derechos al subsidio por enfermedad los trabajadores que:

- 1) No cumplan las prescripciones médicas y no se sometan a los reconocimientos y exámenes médicos que se consideren necesarios. Los que simulen, provoquen o mantengan intencionalmente la incapacidad por enfermedad o accidente.
- 2) Los que contraigan enfermedad o sufran accidentes en trabajos remunerados realizados fuera de la industria o que estando percibiendo el subsidio realicen tareas remuneradas o usen medicamentos inconvenientes.
- 3) Los que 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.
- 4) Los que se sometan a operaciones de cirugía estética sin consentimiento de las autoridades del seguro, así como también cuando contraigan enfermedades que deriven de estas operaciones. Lo dispuesto anteriormente no comprende la cirugía reparadora.
- 5) Las trabajadoras que interrumpan voluntariamente su embarazo, salvo que medie indicación médica.
- 6) Los que estén en uso de licencia anual remunerada o cumpliendo una sanción disciplinaria y durante el lapso de las mismas.
- 7) Los que se ausenten sin autorización de DISSE del lugar donde se domicilian mientras perciban el subsidio.

#### **4.1.5 Cajas de auxilios o seguros convencionales de enfermedad**

Estos podrán constituirse mediante convenio colectivo entre empresas o conjuntos de empresas y por lo menos los 2/3 de sus trabajadores, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Que el convenio suponga la creación de una persona jurídica, sin finalidad de lucro, en cuyo órgano directivo estén paritariamente representados empresarios y trabajadores.

- 2) Las prestaciones que se sirvan no deberán ser inferiores a las que establece la ley.
- 3) Las tasas de aportación de los trabajadores no podrán ser superiores a las máximas establecidas en la ley.
- 4) Los fondos del seguro se contabilizarán y administrarán con total independencia de la administración de las empresas y de los sindicatos de los trabajadores eventualmente comprendidos.
- 5) Los convenios colectivos deberán negociarse entre las empresas y los representantes del personal elegidos por voto secreto y deberán ser aprobados por mayoría de 2/3 de los trabajadores comprendidos.

#### **4.1.6 Seguro de desempleo**

La prestación por desempleo consiste en un subsidio mensual en dinero que se le paga al trabajador en situación de desocupación forzosa no imputable a su voluntad o capacidad laboral, entendiéndose por ésta la aptitud psicofísica para el desempeño de la tarea habitual.

Tienen derecho al subsidio todos los trabajadores de la actividad privada que presten servicios remunerados a terceros. Para tener derecho al subsidio de desempleo se requiere:

- Para los empleados con remuneración mensual, haber computado 180 días continuos o no de permanencia en la planilla de trabajo, de una o más empresas.
- Para los remunerados por DIA o por hora haber computado 150 jornales en iguales condiciones.
- Para los empleados con remuneración variable haber percibido el equivalente a seis salarios mínimos nacionales mensuales, en iguales condiciones.

En todos los casos el mínimo de relación laboral exigido deberá haberse cumplido en los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de configurarse la causal.

El trabajador desocupado deberá solicitar la prestación por desempleo dentro de los 30 días calendario posteriores a:

- La interrupción de la actividad remunerada por despido o suspensión total.
- El primer día hábil siguiente a la finalización del mes en que se produjo la reducción del trabajo o suspensión parcial.

Las empresas están obligadas a llenar los formularios que el trabajador necesite para gestionar el cobro del subsidio, dentro de los 10 días hábiles de producido el despido o suspensión.

En caso de que la empresa no entregue la documentación requerida, el trabajador deberá igualmente solicitar el subsidio, realizando la reserva de derecho, prestando declaración jurada sobre el no-cumplimiento de la empresa.

El monto del subsidio por desempleo será:

- A. Para los empleados despedidos o en situación de suspensión total

1. Con remuneración fija o variable, el equivalente al 50% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores a la fecha de despido o suspensión no pudiendo ser inferior a la mitad del salario mínimo nacional.
  2. Con remuneración por día o por hora, el equivalente a 12 jornales mensuales, el monto de cada cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones computables percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores al cese de la actividad por 150, no pudiendo ser el mismo inferior al 50% del salario mínimo nacional.
- B. Para los empleados en suspensión parcial de la actividad la diferencia que existiera entre el monto del subsidio calculado como en el literal anterior y lo efectivamente percibido durante el período durante el cual se sirve el subsidio.
- C. Si el empleado fuera casado o tuviera a su cargo familiares incapaces hasta el 3er. grado de afinidad o consanguinidad ascendientes o descendientes, menores de 21 años de edad percibirá un suplemento del 20% del subsidio que correspondiera conforme a los establecido precedentemente.

La duración del subsidio por desempleo será:

- Para el empleado con remuneración fija o variable, por un término máximo de 6 meses.
- Para el empleado remunerado por día o por hora, por un total de 72 jornales.

Los trabajadores que hayan agotado de modo continuo o discontinuo el término máximo de duración de desempleo podrán comenzar a recibirla de nuevo cuando hayan transcurrido al menos 11 meses, 6 de ellos de aportación efectiva desde que percibieron la última prestación.

El Poder Ejecutivo podrá a solicitud de la empresa conceder prórrogas especiales para conjuntos de trabajadores hasta un máximo de 18 meses.

El derecho a percibir el subsidio por desempleo cesará cuando:

- A) el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada;
- B) rechazare sin causa legítima un empleo conveniente.

No tendrán derecho al seguro por desempleo:

- A) los que perciban jubilación o adelanto jubilatorio;
- B) los que se encuentren en estado de huelga y por el período de la misma;
- C) los que fueran despedidos o suspendidos por razones disciplinarias;
- D) los que perciban otros ingresos provenientes de actividades remuneradas al servicio de terceros o por cuenta propia. En caso de ingresos de otra naturaleza y siempre que los mismos fueran inferiores al monto de la prestación se abonará la diferencia.

En ningún caso se tomarán en cuenta:

- 1) Las rentas vitalicias por accidente laboral o incapacidad servida por el BSE.

- 2) Las asignaciones familiares.
- 3) El hogar constituido.
- 4) Las pensiones alimenticias con destino a menores o incapaces.
- 5) La vivienda propia que ocupen los beneficiarios.
- 6) Los ingresos complementarios voluntariamente servidos por los empleadores durante el período de desocupación.
- 7) La indemnización por despido.
- 8) Las licencias no gozadas y el salario vacacional.
- 9) Los feriados pagos.
- 10) El sueldo anual complementario.

Son computables a los efectos jubilatorios el período y los montos del subsidio por desempleo como trabajado efectivamente. Asimismo se computan para el cálculo de la indemnización por despido.

Durante el período en que el trabajador perciba el subsidio no se generará derecho a licencia feriados pagos y salario vacacional.

Se clausurarán los juicios de desalojo iniciados contra los trabajadores en situación de desocupación total o parcial en las siguientes circunstancias:

- a) Si se tratase de un desocupado parcial, bastará para clausurar el juicio la presentación de un certificado de la empresa donde presta servicios en el cual conste que trabaja menos de 150 hs. por mes, por razones independientes a la voluntad del trabajador.
- b) Si se tratase de un desocupado total, por la presentación de un certificado extendido por la dirección de seguros de desempleo.

El juez de la causa dispondrá que DISEDE abone las sumas adeudadas y reclamadas por los propietarios las cuales serán reintegradas a dicho organismo en cuotas mensuales a partir del momento en que vuelva a obtener una ocupación de más de 150 horas mensuales.

El monto mensual del alquiler y la cuota de reintegro de alquileres anticipados por DISEDE no podrá exceder del 40% de su retribución mensual.

La Contaduría General de la Nación hará que el empleador retenga mensualmente el porcentaje que corresponda de toda suma de dinero que perciba el trabajador con destino al pago del precio del arriendo u otras deudas contraídas por éste con motivo de la ejecución del contrato.

#### **4.1.7 Fondo de Reconversión Laboral**

En 1992 se instaura el Fondo de Reconversión Laboral, con aportes inicialmente de trabajadores y posteriormente de empleadores y trabajadores de forma paritaria, y se crea la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), de conformación tripartita, con el cometido de promover actividades de formación profesional. Estas actividades están dirigidas a:

1. trabajadores amparados por DISEDE;
2. trabajadores rurales desocupados;
3. trabajadores en actividad de empresas o sectores que hayan concertado convenios colectivos que prevean la capacitación profesional;
4. otros grupos con dificultades de inserción laboral, incluidos en programas o proyectos de la Junta Nacional de Empleo.

La reglamentación para tener derecho a acceder a los cursos impartidos por la Junta Nacional de Empleo se determinará en cada oportunidad, así como los montos destinados a partidas de gastos para que el trabajador que se recapacite.

Son obligaciones del trabajador:

- a) Acudir a las entrevistas de orientación laboral que se dispongan, bajo apercibimiento de no ser incluido o ser eliminado de los registros de la JUNAE.
- b) Concurrir a las actividades de formación profesional que se determinen. El no-cumplimiento de esta obligación dará lugar a la pérdida de los beneficios otorgados.

#### **4.1.8 Convenios internacionales de seguridad social**

Uruguay ha suscrito un número importante de convenios y acuerdos de Seguridad Social con países de América y de Europa. Estos convenios básicamente se componen de las siguientes materias:

- acumulación de períodos de servicios entre los dos países firmantes;
- traslados temporarios de trabajadores hacia y desde el exterior;
- pago de jubilaciones y pensiones en el exterior, sin quitas ni retenciones; y
- gestiones de oficio.

#### **4.1.9 Oficina carta**

El BPS creó una oficina especializada donde se reciben todas las denuncias que los trabajadores hacen contra sus patrones ya sea por no estar afiliados a BPS o por cualquier tipo de irregularidad vinculada a la aportación de los trabajadores.

Las denuncias sobre irregularidades en caso de ser constatados por los servicios inspectivos del BPS generan multas de las cuales el 50% del monto son para el denunciante.

#### **4.1.10 Pensiones**

El BPS concederá pensión a la familia de un trabajador afiliado activo o jubilado por las siguientes causales:

- A. La muerte del trabajador en actividad y afiliado en el BPS, cualquiera fuera el tiempo de servicios reconocidos.
- B. La declaración judicial de ausencia del trabajador.
- C. La desaparición del trabajador en un siniestro conocido de manera pública y notoria previa información sumaria.

También causarán pensión quienes establezcan estar en las siguientes condiciones:

- A. Quien fallezca durante el período de amparo al régimen de seguro de desempleo o dentro de los 12 meses inmediatos siguientes al cese de la prestación de dicho régimen o al cese de la actividad cuando no fuere beneficiario del mismo.
- B. Quien fallezca después de cese de la actividad y no se encuentre comprendido en las situaciones previstas en el apartado anterior, siempre que computen como mínimo 10 años de servicio y sus causahabientes no fueran beneficiarios de otra pensión generada por el mismo causante.

Se consideran beneficiarios con derecho a pensión las siguientes personas:

- 1) Las viudas y divorciadas.
- 2) Los hijos solteros menores a 21 años.
- 3) Los hijos solteros mayores de 21 años absolutamente incapacitados para todo trabajo.
- 4) El viudo absolutamente incapacitado para todo trabajo.
- 5) Los padres absolutamente incapacitados para todo trabajo.
- 6) Las hijas solteras que a la fecha del deceso del causante tengan 45 años de edad o más y acrediten haberse dedicado pura y exclusivamente al cuidado de sus padres o hermanos cuando al causante no sucedan viuda o viudo incapacitado con derecho a pensión.

Las referencias a padres e hijos comprenden tanto a los legítimos, como naturales, adoptivo o adoptantes.

Todos los beneficiarios mencionados anteriormente, que se hayan hecho cargo de los gastos de sepelio de un afiliado activo o jubilado o del desocupado en las situaciones previstas anteriormente, tendrán derecho a un único subsidio de la seguridad social equivalente a 4 veces el salario mínimo nacional.

Cuando no existan beneficiarios con derecho a pensión o existiendo éstos no se hubieran hecho cargo de los gastos del sepelio, se abonará el subsidio a quien justifique haberlo pagado.

Este beneficio debe ser solicitado antes de transcurrir 180 días contados a partir de la fecha del fallecimiento de quien lo causa, vencido el cual caducará.

El monto de la pensión será equivalente a la jubilación que le hubiere correspondido al causante.

#### **4.1.11 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

Ambos infortunios están regulados por la ley 16.074, que establece el seguro obligatorio para los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a causa del trabajo o en ocasión del mismo.

Están obligados a asegurar:

- 1- Toda persona de naturaleza pública, privada o mixta que utiliza el trabajo de otra cualquiera sea su número.
- 2- El Estado, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos y los Servicios Descentralizados están obligados a asegurar a todo su personal en el BSE.

**Concepto de patrón:** Toda persona que utilice el trabajo de otro.

**Concepto de obrero o empleado:** Todo aquel que ejecute un trabajo habitual u ocasional remunerado y en régimen de subordinación.

**Concepto de salario o sueldo:** Es todo ingreso que en forma regular y permanente sea en dinero o en especie perciba el trabajador en relación de dependencia.

EL BSE prestará asistencia médica y abonará las indemnizaciones correspondientes, con independencia de que sus patrones hayan cumplido o no con la obligación de asegurarlo.

El trabajador lesionado o afectado por una enfermedad profesional tiene la obligación de someterse a la asistencia que suministra el BSE. De no cumplirla, el BSE tiene derecho a suspender el pago de la indemnización diaria o renta.

No será considerado accidente del trabajo el que sufra un obrero o empleado en el trayecto al o del lugar del desempeño de sus tareas salvo que medie alguna de las siguientes circunstancias:

- a. - que estuviera cumpliendo una tarea específica ordenada por el patrono;
- b. - que éste hubiera tomado a su cargo el transporte del trabajador; y/o
- c. - que el acceso al establecimiento ofrezca riesgos especiales.

Los patrones deben dar cuenta del accidente dentro de las 72 hs. en la sede central en Montevideo y en el resto de los departamentos dentro de los 5 días. El trabajador o su representante podrá también hacer la denuncia, dentro de los 15 días continuos en Montevideo o en los 30 días si ocurre en el resto de los departamentos.

El asesor letrado de la inspección general del trabajo o los fiscales letrados departamentales según los casos podrán solicitar al BSE los antecedentes y controlar la determinación y cumplimiento de la renta.

Toda controversia originada por la fijación de la renta o salario será resuelta judicialmente siguiendo el procedimiento vigente en materia laboral.

La inspección general del trabajo, asesorará y proporcionará la defensa que requieran los accidentados o sus causa-habientes para comparecer ante el BSE o en juicio, en el interior del país la defensa estará a cargo de los fiscales letrados.

Al ser dado de alta por el BSE el trabajador deberá presentarse dentro de los 15 días posteriores a la misma. El patrón tiene que reintegrarlo antes de que pasen 15 días desde que se presentó a trabajar.

Si no lo reintegran deben pagarle el triple del despido común en caso de tener derecho a éste.

Si lo reintegran deben asegurarle 180 jornadas de trabajo.

Si luego de reintegrado lo despiden antes de alcanzar los 180 jornales le deben pagar los jornales que le faltan para completar los 180.

El patrón tiene la obligación de esperar 18 meses el alta del trabajador.

Si pasa más tiempo y no le dan el alta el patrón no está obligado a darle trabajo y Ud. no puede reclamar despido.

**INDEMNIZACION:** el daño que el accidente de trabajo o enfermedad profesional pueda causar, dará derecho al cobro de una indemnización, la cual puede ser de dos tipos, dependiendo del tipo de lección recibida.

**Indemnización temporaria:** cuando el trabajador esté privado en forma pasajera de su capacidad de trabajo, recibirá una indemnización a partir del cuarto día de ausencia, hasta la cura completa o la consolidación de la lesión.

- 1- Tiene derecho a una indemnización diaria calculada sobre las 2/3 partes del salario diario o sueldo mensual que se le pagaba al momento del accidente. Las indemnizaciones serán diarias y se abonarán las que correspondan a los días festivos.
- 2- Si la víctima trabaja en forma irregular o a destajo, la indemnización diaria será las 2/3 partes del salario diario que resulte de dividir por 150, el importe total de los salarios ganados durante los 6 meses anteriores, sino hubieran transcurrido todavía 6 meses desde que el obrero o empleado empezara a trabajar para el patrono se tomará como base el salario medio ganado durante los últimos 6 meses por los trabajadores similares en el mismo establecimiento o en su defecto algún establecimiento o actividades afines.
- 3- Para los que realicen trabajos de zafra, el cálculo del jornal resultará del promedio actualizado de lo percibido durante la zafra, buscando el promedio quincenal correspondiente al número de quincenas que dure la zafra y el salario medio ganado fuera de la época de zafra.
- 4- En el caso de trabajadores rurales se tendrán en cuenta los jornales establecidos por las normas pertinentes.

**Incapacidad permanente:** puede ocurrir que el trabajador a consecuencia de un accidente pierda en forma permanente o definitiva una parte de su capacidad de trabajo. Esta incapacidad permanente puede ser parcial o total.

La determinación del grado de incapacidad es determinada por los técnicos del BSE. De existir discrepancias sobre el grado de incapacidad, sin perjuicio del trámite judicial, el siniestrado podrá solicitar un tribunal médico que se integrará por 3 médicos: dos

designados por el Banco y otro por el siniestrado. El BSE adoptará la decisión que sobre el grado de incapacidad dicte este tribunal.

1. Si la incapacidad permanente no alcanza al 10% de la reducción de la capacidad profesional, no dará derecho a indemnización alguna.
2. En el caso de las incapacidades permanentes superiores al 10%, las indemnizaciones serán reguladas de acuerdo a los criterios técnicos que defina el BSE.

El BSE ajustará como mínimo una vez al año la renta por incapacidad permanente o muerte en función del índice medio de salarios establecidos por la Dirección Nacional de Estadística y Censos.

La renta anual por incapacidad permanente o muerte es compatible con las jubilaciones o pensiones atendidas por los organismos de previsión social. Las mismas se pagarán mensualmente y son incedibles, inembargables e irrenunciables. Pueden servir de garantía para préstamos de entidades bancarias oficiales.

**Accidente mortal:** el trabajador puede perder la vida en caso de accidente o enfermedad profesional, en cuyo caso sus derecho-habientes tendrán derecho a:

1. Una renta vitalicia igual al 50% del salario o remuneración anual para el cónyuge sobreviviente no divorciado o separado de hecho o la concubina o concubino que demuestre fehacientemente la vida en común con un plazo mayor de un año a la fecha del fallecimiento. Si el cónyuge o concubino sobreviviente es el único a percibir la renta, el porcentaje se elevará a las 2/3 partes del salario o remuneración anual.
2. Los menores de 18 años y hasta esa edad y los mayores de 18 años discapacitados que vivían a expensas del trabajador sea cual fuere el lazo jurídico que a éste los uniere, siempre que se justifique este hecho percibirán una renta del 20% del salario anual sino hay más que uno, del 35% si hay 2, del 45% si hay 3 y del 55% si hay 4 o más.
3. Si no hay cónyuge o concubino superviviente, la renta de los menores o incapaces se elevará al 50% del salario anual para cada uno de ellos, no pudiendo en ningún caso exceder del 100% del salario anual dentro del límite máximo fijado con carácter general.
4. De no concurrir cónyuge sobreviviente o concubino, tendrán derecho a la renta, la que será equivalente al 20% del salario anual, los ascendientes del siniestrado siempre de que vivieran a sus expensas.

El BSE está obligado a atender e indemnizar a todo trabajador que sufra un accidente laboral independientemente de si su patrono lo ha asegurado o no. En los casos que el trabajador no esté asegurado, recibirá la atención médica correspondiente y la indemnización o renta a cobrar se calculará sobre el salario mínimo nacional.

## 4.2 Cuentapropistas y changadores

---

En general estas dos denominaciones se asocian con lo que se denomina **sector o trabajo informal**. No se profundizará en las causas que lo originan, sino que se remitirá

a la definición clásica, que se refiere al excedente de fuerza de trabajo y a la relativa incapacidad de generar empleo del sector moderno, característica ésta de la actual fase económica del capitalismo.

Es de suma importancia distinguir el trabajo informal, como economía de subsistencia, de lo que es economía capitalista que deliberadamente se margina del cumplimiento de las obligaciones del sistema para lograr ventajas en materia de evasión tributaria y de incumplimiento laboral.

Es razonable prever que el sector formal moderno seguirá siendo incapaz de ocupar productivamente a todos los que buscan empleo y que seguirá habiendo un número importante de trabajadores ocupándose en el sector informal como forma de subsistir.

Esta problemática trae aparejada el tema del cumplimiento de las normas laborales, sobre todo aquellas vinculadas con la relación de subordinación e incluso el respeto de ciertas normas laborales elementales, aun para los trabajadores “sin patrón” Esto no debe llevar a caer en la trampa de confundir lo informal con lo ilegal.

**Primero:** por que se ha demostrado que el corte legal/ilegal no sirve, puesto que la mayoría de las unidades productivas son **legales a medias**.

**Segundo:** porque el incumplimiento de las regulaciones se define habitualmente en la literatura respectiva como **economía subterránea**.

**Tercero:** porque ambas realidades deben ser sometidas a tratamientos distintos por parte del Estado.

Para nosotros **“trabajo informal” es el trabajo de subsistencia** que lo desarrolla quien por su misma pobreza no cumple con muchas normas porque no puede hacerlo.

En cambio la actividad desarrollada sin cumplir con la normativa vigente, buscando simplemente un mayor lucro, debe calificarse como **trabajo negro o economía subterránea**.

Podemos dividir al sector informal en dos grandes grupos: los trabajadores independientes ya sea actuando individualmente o como jefes de microempresas informales; y por otro, los informales asalariados de las empresas de subsistencia y a aquellos que en realidad son asalariados de empresas que los ocupan con el propósito de evadir normas de seguridad social.

**Los primeros** necesitan algún acceso a la seguridad social, a la capacitación que les permita hacer frente a los costos que implica cumplir con la normativa vigente

**Los segundos** están comprendidos lisa y llanamente en la aplicación del derecho laboral.

Por último **los asalariados disfrazados de trabajadores por cuenta propia o de microempresarios**, que se encuentran en situaciones graves de desprotección en materia laboral y de seguridad social, derivada del incumplimiento **de quien tiene las posibilidades económicas y la obligatoriedad jurídica** de cumplir con las normas laborales y realizar los aportes correspondientes. En esta situación lo que corresponde es el desenmascaramiento de la situación, obteniendo la formalización lisa y llana.