**INFORME SOBRE REQUISITOS DE LEY 19.006 SOBRE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES JUBILADOS**

Montevideo, 12 de setiembre de 2013.-

Sres. Delegados del sector empleador y trabajador

del Consejo de Salarios No.9

Por la presente, se informa acerca de los requisitos que establece la Ley 19.006 sobre compatibilidad de jubilación y actividad.

I)ANTECEDENTES

En el Consejo hemos recibido varios expedientes solicitando al Consejo la autorización prevista en la Ley 19.006 que permite la contratación de trabajadores jubilados. En la última sesión se acordó que se hiciera por parte de la delegación del Poder Ejecutivo.un informe sobre los requisitos que exige dicha norma

II)LA INCOMPATIBILIDAD ENTRE JUBILACIÓN Y ACTIVIDAD

REMUNERADA COMO PRINCIPIO GENERAL EN NUESTRO DERECHO

En el sistema jubilatorio uruguayo, se establece como principio general que el goce de la jubilación por parte de un trabajador es incompatible con el trabajo remunerado. La jubilación común es una prestación de seguridad social que se genera cuando se configura la contingencia vejez, pero cesa si se cumplen tareas laborales.

Existen algunas excepciones a este principio como por ejemplo las actividades docentes y las actividades docentes de formación profesionales previstas en la Ley 18.721.

III)LO QUE DISPONE LA LEY 19.006

La Ley 19.006 aprobada el 16 de noviembre de 2012 introduce una nueva excepción a la incompatibilidad entre jubilación y actividad, con la finalidad de atender las dificultades que encuentran las empresas de algunos sectores económicos para la contratación de personal con la calificación requerida[[1]](#footnote-2). Este tema surgió en la 2ª.etapa del Diálogo Nacional sobre Seguridad Social y al mismo tiempo que facilita la reincorporación de trabajadores jubilados calificados, promueve el empleo de los jóvenes.

Esta excepción es potestad del Poder Ejecutivo y tiene carácter temporal, precario y revocable, en tanto y en cuanto se cumplan una serie de requisitos.

La Ley ha sido reglamentada por el Decreto 163/2010 de 28 de mayo de 2013, publicada en el Diario Oficial el 4 de junio de 2013.

1. NECESIDAD DE AUTORIZACIÓN DEL PODER EJECUTIVO Y EL

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Lo que dispone la Ley es que la compatibilidad requiere una autorización del Poder Ejecutivo

La misma: a) Sólo podrá disponerse para los afiliados a Industria y Comercio del BPS.

b) Abarcará sectores de actividad en que exista escasez de mano de obra calificada en determinados oficios, profesiones o categorías laborales (art.2º.).

1. Requiere la consulta previa de la organización más representativa

de jubilados y pensionistas (art.3º.)

1. Requiere la conformidad de las organizaciones más

representativas de trabajadores y empleadores del sector de actividad. La misma puede documentarse mediante convenio colectivo o en el ámbito del Consejo de Salarios del sector. (art.3º.)

Por su parte la contratación regirá únicamente para personal calificado o superior y el jubilado deberá contribuir a la formación profesional de trabajadores (art 4º.).

Asimismo, la autorización está condicionada a que no exista una caída del PIB en dos trimestres consecutivos (concepto de recesión económica). Contará con el asesoramiento de una comisión integrada por MTSS, Ministerio de Industria, Ministerio de Economía, BPS y representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores del sector (art.17).

1. EL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE AMPARO A LA LEY

De acuerdo al Decreto 163/2013, la solicitud de amparo a la Ley debe presentarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Pueden presentarla una empresa, una organización de empleadores o una organización de trabajadores del sector indicando los oficios, profesiones o categorías laborales para los que se verifique escasez de mano de obra.

El M.T.S.S. debe recabar la información sobre el cumplimiento de la Ley y realizar las consultas a las organizaciones antes detalladas.

La resolución de autorización será adoptada por el Poder Ejecutivo indicando el sector de actividad, los oficios, profesiones o categorías alcanzadas y el plazo de vigencia.

El empleador que contrate en este régimen, debe comunicarlo dentro del plazo de 20 días a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (art.5º.del Decreto), indicando datos del contratado, sus tareas y el perfil del trabajador joven que se contratará dentro de los 12 meses del alta del jubilado.

Al realizar el alta ante el Banco de Previsión Social, debe indicar que contrata bajo el régimen de la Ley. Si no se cumplieran los requisitos de la Ley el B.P.S. debe comunicarlo a la empresa y esta tendrá un plazo de 10 días hábiles para formular descargos. Si no se levantan las observaciones, se mantiene la incompatibilidad, no pudiéndose contratar bajo el sistema (art.5º. in fine del Decreto).

1. LOS JUBILADOS QUE PUEDEN SER CONTRATADOS POR ESTA

MODALIDAD

El jubilado deberá haber cesado en la actividad anterior y estar en goce de jubilación con una anticipación no menor a 6 meses (art.11).

Se excluye a los jubilados por incapacidad total, jubilado por actividades bonificadas y a mayores de 70 años (art.5º.).

1. CANTIDAD DE JUBILADOS QUE PUEDEN SER CONTRATADOS

El número de jubilados que pueden ser contratados al amparo de este régimen no puede superar el 10% de los dependientes de la empresa, salvo si la misma tiene menos de 10 empleados, en que puede contratarse como máximo un trabajador (art.8º.)

1. PLAZO MÁXIMO DE CONTRATACIÓN

La contratación de los jubilados será a término y no podrá exceder los dos años (art.6º.). Si el Poder Ejecutivo revoca la autorización, se extingue el contrato de trabajo de pleno derecho y sin responsabilidad para ninguna de las partes.

1. DERECHOS DEL TRABAJADOR CONTRATADO EN ESTE RÉGIMEN

El trabajador tiene en principio ,los mismos derechos consagrados por las normas laborales y de seguridad social.

De todos modos, existen algunas normas específicas:

a) Tendrá una jornada máxima de 6 horas diarias (art.10º.).Puede ser contratado simultáneamente por dos empresas, siempre que se respete este límite (art.7º.del Decreto).

b)Su retribución no podrá ser inferior al que percibía en actividad si se trata del mismo empleador o del mismo grupo económico, en proporción a la jornada máxima antes mencionada (art.9º.).

c) Si la relación laboral dura más de un año o si el contrato se extingue por revocación de la autorización del Poder Ejecutivo, el trabajador tendrá derecho a cobrar una prestación equivalente al promedio de las asignaciones computables correspondientes a los 12 meses anteriores al cese. Esta prestación la paga el B.P.S. y una vez cobrada el trabajador no puede volver a ser contratado por el régimen de la Ley (art.6º.)

d) Una vez transcurridos dos años puede pedir reliquidación de jubilación

7) OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR QUE CONTRATA BAJO ESTE RÉGIMEN

a) Por cada jubilado , debe contratar un trabajador joven (18 a 29 años) por un mínimo de 180 días (art.7º.).

b) El trabajador contratado deberá cumplir tareas para las cuales haya recibido capacitación de instituciones del Estado. Se escogerá de una lista de postulantes elaborada por el Sistema Público de Empleo a cargo de la Dirección Nacional de Empleo, quien debe comunicar esta lista al B.P.S.

c) La contratación debe realizarse dentro de los 12 meses posteriores al contrato del jubilado (art.7º.).

d) El empleador que contrate jubilados bajo este régimen no puede despedir ni suspender a otros trabajadores de la ocupación, oficio o categoría laboral correspondiente a su calificación profesional, salvo por motivos disciplinarios..La prohibición rige durante el contrato y en los 60 días anteriores al mismo.(art.12)

e) Las empresas tienen que estar al día con los aportes a la seguridad social.

8) SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

Como se estableció anteriormente, un primer control está a cargo del B.P.S. quien puede no dar el alta, si no se cumplen los requisitos de la Ley.

Asimismo, se prevé la aplicación de sanciones al empleador incumplidor por parte de la Inspección de Trabajo, aunque esto no supone la pérdida de la compatibilidad[[2]](#footnote-3).

En el caso de que el empleador incumpla las obligaciones para contratar personal joven, queda inhabilitado para utilizar los mecanismos de contratación de la Ley.

IV) ALGUNOS COMENTARIOS

1. De acuerdo a lo que señala la Ley, la autorización de las organizaciones más

representativas de trabajadores y empleadores del Consejo de Salarios es un requisito previo para la autorización general que podrá dar el Poder Ejecutivo para el sector de actividad.

1. Para ello tendrá que evaluarse si existe escasez de mano de obra calificada en

determinados oficios, profesiones o categorías laborales.

1. Esta autorización del Poder Ejecutivo, es para el sector en general , no

constituye un requisito indispensable para cada empresa que quiere acudir al régimen en particular, sin perjuicio de que el Consejo de Salarios, manifieste su opinión en cada expediente que inicie cada empresa.

Sin otro particular, saludamos a Ud. atentamente:

Por la delegación del Poder Ejecutivo en el Consejo de Salarios Grupo No.9

Dr. Fernando Delgado

Cra. Laura Mata

Dra. Raquel Cruz

Dra. Andrea Bottini

1. NICOLIELLO, Ariel: “Compatibilidad entre jubilación y actividad en la Ley 19.006 de 16 de noviembre de 2012”en *revista Derecho Laboral*, No.249, pág 76 [↑](#footnote-ref-2)
2. NICOLIELLO, Ariel, ob. cit, pág 81. [↑](#footnote-ref-3)