Ministerio de
TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
NACIONAL

Paraguay
de la gente

Ministerio de
TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

#CoronavirusPY

PREGUNTAS FRECUENTES DE SEGURIDAD SOCIAL EN CONTEXTO DE COVID-19

Todo lo que el trabajador formal debe saber sobre la cobertura del seguro social

Dirección General de
SEGURIDAD SOCIAL

Coordinación:
Mónica Recalde De Giacomi
Directora General de Seguridad Social

Elaboración:
Gricelda García
Jefe del Departamento de Educación de Seguridad Social

Alejandra Garcete
Jefe del Departamento de Regímenes de Seguridad Social

Fátima Silvero
Profesional Abogado

Diseño y Diagramación:
Marcos Areco
Asistente Técnico

Informes:
Para más detalles sobre la información publicada en este material
comunicarse con la Dirección General de Seguridad Social
Teléfono: (021) 729 0100 Int. 133
Whatsapp: 0993 308 100
Email: dgss@mtess.gov.py
Avda. Perú y Río de Janeiro
Asunción - Paraguay

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), en el marco del Programa de Protección a trabajadores formales en tiempos de la Declaración de Emergencia a causa del COVID-19, presenta la Guía de preguntas frecuentes de Seguridad Social, recopiladas a partir de las consultas recibidas por los Servicios de Atención al Público del MTESS y de las dudas e inquietudes expuestas por los participantes en el desarrollo de charlas informativas.

La guía tiene la intención de facilitar información dirigida a trabajadores, empresas, profesionales y personas en general con respecto a los procedimientos de comunicaciones ante el MTESS y ante el Instituto de Previsión Social (IPS), así como los trámites y requisitos para el acceso a las prestaciones que ofrece el seguro social, entre otros aspectos generales.

Este material, cuyo contenido ha sido actualizado al mes de agosto del año 2020, forma parte de la Estrategia de Cultura en Seguridad Social promovida por el MTESS, que tiene la intención de ofrecer a la ciudadanía una serie de materiales informativos e instrumentos de difusión para ampliar el conocimiento de las personas respecto a los beneficios de estar afiliado al sistema de seguridad social.

Queremos seguir avanzando y trabajando en conjunto, para que los trabajadores formales gocen conjuntamente con sus familias de una protección efectiva brindada por la seguridad social.

CAPÍTULO I

De las Suspensiones de Contratos de Trabajo y la Compensación Económica del IPS para trabajadores suspendidos

¿Cuáles son las causales o los motivos que pueden presentar las empresas para solicitar la suspensión de contratos de trabajo?

Las causales de suspensión establecidas en la Resolución MTESS N° 500/2020 son las previstas en los incisos a), c), d), e), f) y j) del artículo 71 del Código Laboral:

- **a)** La falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas, siempre que no sea imputable al empleador;
- **c)** La carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos, debidamente justificadas por el empleador;
- **d)** El exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado;
- **e)** La imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada, por no ser rentable la explotación;
- **f)** El caso fortuito o la fuerza mayor, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas;
- **j)** La cesación anual de las labores en las industrias que, por la naturaleza de la explotación, tienen una actividad periódica o discontinua;

Teniendo en cuenta la Declaración de Emergencia por la Pandemia COVID-19 ¿cuál sería el motivo de suspensión al cual debería acogerse una empresa?b

La empresa podría acogerse al inc. f) como caso fortuito o de fuerza mayor y complementar la solicitud con los inc. a), c) y e) como fundamentos para pedir la suspensión.

Además, se deberá verificar si la empresa se encuentra comprendida en las disposiciones vigentes respecto a los sectores que pueden reactivar sus actividades.

¿Cuáles son los efectos de la suspensión del contrato de trabajo?

Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo son:

- No se extingue ni termina el contrato de trabajo;
- El trabajador afectado no presta servicios ni ejecuta sus labores;
- El empleador no paga salarios por los días de la suspensión;
- No se abona el aporte obrero patronal al IPS.

¿Cómo puede saber el trabajador si su empresa solicitó o comunicó efectivamente la suspensión ante el MTESS?

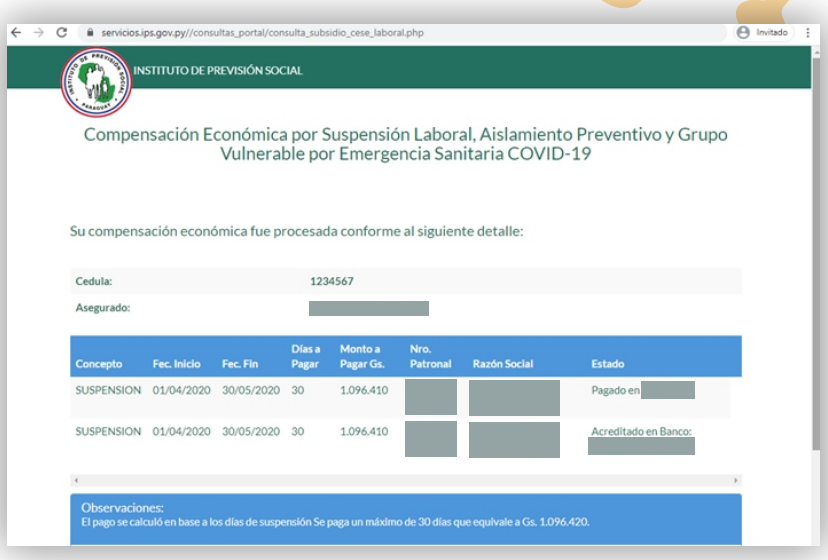
El trabajador puede verificar si su contrato se encuentra en periodo de suspensión consultando con su número de cédula en la plataforma habilitada por el MTESS, ingresando al siguiente link: https://regobpat.mtess.gov.py/dbmt/empleados_suspension/suspension_contratos_vista_para_ips_full_list.php?q=(cedula~contains~8628546)

Si la empresa no solicita la suspensión de actividades al MTESS ¿tendrá derecho el trabajador al cobro de la compensación económica del IPS?

Si la empresa no realiza el proceso de solicitud de la suspensión, el trabajador no podrá acceder al pago de la compensación económica del IPS.

¿Cómo se consulta para saber si ya se generó el beneficio de la compensación económica en el IPS?

El trabajador puede verificar el estado de pago o de confirmación y la institución bancaria o financiera en la que se encuentra depositado el pago, consultando con su número de cédula en la plataforma habilitada por el IPS, ingresando al siguiente link:
https://servicios.ips.gov.py//consultas_portal/consulta_subsidio_cese_laboral.php



¿Cuál es el proceso para la liquidación, acreditación y pago de la compensación económica del IPS y cuál es el medio para cobrar?

Una vez autorizada la solicitud de suspensión a través de una Resolución Electrónica del MTESS, automáticamente se genera el proceso de liquidación en el IPS para el pago de la compensación, sin necesidad de intervención del trabajador. El beneficio podrá ser percibido vía BNF o entidad financiera donde la persona tenga cuenta a su nombre.

En casos especiales, el IPS requiere la Resolución firmada de la Autoridad Administrativa del Trabajo, por lo cual se podrían retrasar los pagos de las compensaciones a los trabajadores. Esto se da cuando se detectan algunas inconsistencias entre el periodo de suspensión de contrato solicitado y el período otorgado por el MTESS, es decir cuando el Ministerio de Trabajo otorga cantidad de días inferiores al que fue requerido por la patronal.

¿Cuántas cotizaciones necesita el trabajador para cobrar la compensación económica por suspensión?

No se requiere un mínimo de cotizaciones, pero de acuerdo a las resoluciones vigentes el trabajador debe estar activo en el seguro social del IPS para poder recibir el pago de la compensación, siempre y cuando su ingreso se haya realizado en fecha anterior a la declaración de emergencia a causa del COVID-19.

¿Qué ocurre si el trabajador ingresa al IPS después de la pandemia y entra en periodo de suspensión?

Por el momento, las disposiciones previsionales establecen que si el trabajador ingresa por primera vez como cotizante a la seguridad social del IPS (primera afiliación) después de la Declaración de Emergencia Sanitaria decretada por el Poder Ejecutivo en fecha 10 de marzo de 2020 y posteriormente entra en periodo de suspensión, no podrá acceder a la compensación económica del IPS.

Importante: Se debe aclarar que cuando el trabajador que haya ingresado al seguro social en etapa de la emergencia sanitaria ya se encontraba afiliado al IPS con el mismo empleador o con otro distinto en periodos anteriores, podrá acceder efectivamente al pago de la compensación económica por suspensión del contrato de trabajo.

Los trabajadores en modalidades a tiempo parcial, aprendiz o jornalero, ¿tienen derecho a la compensación?

La compensación económica por suspensión de contrato aplica para todas las modalidades y tipos de cotizantes sin discriminación alguna. Sólo se deberán tener en cuenta los criterios expuestos anteriormente.

¿El trabajador pluriempleado puede cobrar la compensación económica por suspensión de contrato? ¿Puede cobrar una compensación por cada vínculo laboral?

Cuando el trabajador pluriempleado que posee más de un vínculo laboral fuese afectado por la suspensión de su contrato de trabajo sea con uno o más empleadores, tiene derecho a la compensación económica.

El beneficio otorgado por el IPS en concepto de compensación económica es único y se paga por trabajador beneficiario, independientemente a la cantidad de vínculos que tenga el mismo, es decir, el trabajador no podrá recibir dos o más compensaciones mensuales, independientemente que se encuentre o no suspendido en sus otros empleos.

¿Cuál es el límite de salario que debe percibir el trabajador para cobrar la compensación económica otorgada por el IPS?

Los criterios para el acceso al beneficio, que en principio limitaban a ingresos de hasta 2 SML, fueron modificados por la Resolución CA Nº 047-015/2020 del IPS. A partir del segundo periodo de pago de la compensación económica, las personas que fueron suspendidas y que no fueron incluidas en el primer periodo de pago por tener una remuneración superior a 2 SML, empezaron a percibir el pago de la compensación económica de manera retroactiva.

Importante: Actualmente ya no rige el criterio de límite salarial para el pago de la compensación económica del IPS y todos los trabajadores suspendidos, independientemente a la cuantía de su remuneración, son beneficiarios de esta prestación.

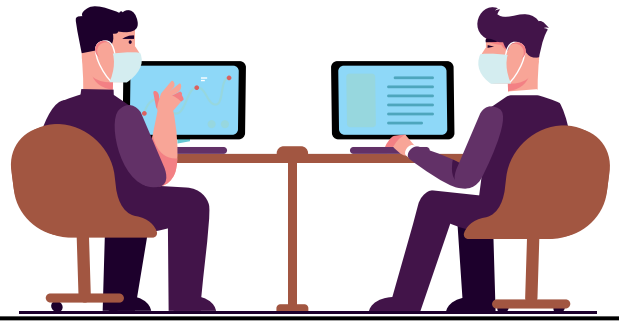
¿Cómo se comunica la suspensión de contrato del trabajador doméstico?

En el caso de los trabajadores domésticos, los empleadores deberán solicitar y remitir al correo electrónico **trabajodomestico@mtess.gov.py** el formulario de solicitud de suspensión de contrato y la notificación de aviso de inicio de la suspensión, hecha por cualquier medio fehaciente y confirmado por el trabajador.

Es importante señalar que los trabajadores domésticos tendrán derecho al cobro de la compensación económica del IPS en igualdad de condiciones que un trabajador del régimen general.

¿La compensación económica otorgada por el IPS es compatible con otras prestaciones de corto plazo como el subsidio por maternidad y subsidio por reposo de salud?

Si una persona tuviera derecho a dos o más beneficios, recibirá únicamente el de mayor cuantía. Si finalizado un beneficio (subsidio por reposo o maternidad) aún estuviere con suspensión de contrato de trabajo, se le pagará la compensación en proporción a los días restantes.



¿Puede una embarazada que se encuentra suspendida cobrar reposo por maternidad? ¿Cobra en ambos conceptos o solo en uno?

Reunidos los requisitos dispuestos en la Ley para acceder al subsidio de reposo por maternidad (4 meses de aportes y 6 semanas de cuotas correspondientes a trabajos efectivos en el curso de los citados meses), la trabajadora suspendida tiene derecho a percibir la prestación económica por maternidad aun estando suspendida.

En el caso de que la trabajadora diese a luz durante la suspensión de su contrato de trabajo, el beneficio de la compensación económica será reemplazado por el subsidio de maternidad de acuerdo al tiempo establecido en la Ley N° 5508/2015.

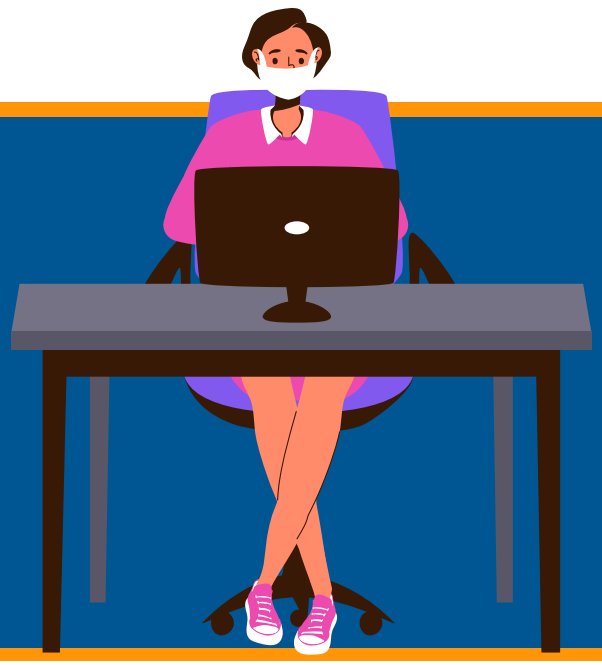
La misma deberá realizar los trámites correspondientes para la solicitud del pago del subsidio a través de las plataformas digitales del IPS habilitadas para el efecto, rellenar los formularios correspondientes y adjuntar los documentos que avalan el pedido, siempre y cuando el reposo haya sido expedido por un centro de salud o médico externo al IPS.

Si el trabajador se acoge a la jubilación durante el periodo de suspensión, ¿seguirá cobrando la compensación económica otorgada por el IPS?

Cuando el trabajador haya iniciado los trámites para el cobro del haber jubilatorio antes o durante el periodo de la suspensión de su contrato de trabajo, la Entidad Previsional deberá abonar el pago de la compensación económica hasta que el expediente se encuentre en la etapa de finiquito para el otorgamiento de la jubilación correspondiente. A partir de ese momento, el cobro de la compensación económica será suspendido y reemplazado posteriormente por el haber jubilatorio.

¿Cuáles son los sectores que pueden solicitar ampliación del periodo de suspensión?

Todos aquellos sectores afectados aún por las medidas sanitarias restrictivas impuestas por el MInisterio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS). Algunas de ellas son: turismo, hotelería, comercios en zona fronteriza, transporte escolar, gastronómico y otros.



CAPÍTULO II

Del Subsidio por Aislamiento Preventivo y Aislamiento de Personas Incluidas en Grupos de Riesgos para trabajadores asegurados en el IPS

Además de las compensaciones económicas por suspensión de contratos de trabajo ¿qué otros tipos de subsidios otorga el IPS a los trabajadores a causa de la Pandemia por Covid-19?

Conforme a lo establecido en el Decreto N° 3868/2020, de fecha 24 de julio de 2020, el IPS brindará a sus asegurados las siguientes prestaciones:

- Subsidios por reposos para casos de COVID-19 diagnosticados o confirmados;
- Subsidios por aislamiento preventivo a trabajadores no diagnosticados ni confirmados que, conforme a los parámetros establecidos por el MSPBS, deberán ser puestos en aislamiento preventivo, y;
- Subsidios por aislamiento preventivo a trabajadores incluidos en grupos de riesgo, conforme a las disposiciones establecidas por el MSPBS.

El pago de estos subsidios requiere que el trabajador sea asegurado activo dentro del IPS y que el mismo se vea privado de sus ingresos totales por dicha causa.

¿Qué es la constancia por aislamiento?

Es el documento emitido por la Autoridad Sanitaria que respalda la necesidad de aislamiento de una persona que, por presentar síntomas específicos o ser contacto directo con un caso COVID-19 positivo, requiera ser separada inmediatamente de su entorno laboral para evitar la propagación del virus COVID-19.

Además, de acuerdo a los protocolos sanitarios, se justifica la emisión de la constancia de aislamiento en los casos de personas que reúnan los criterios de vulnerabilidad establecidos en la Resolución S.G. N° 309/2020 del MSPBS, por padecer enfermedades o patologías pre-existentes consideradas de riesgo ante el contagio del virus.

¿En qué casos el trabajador puede gestionar la solicitud de aislamiento para cobro del subsidio económico del IPS?

La Resolución CA N° 059-001/2020 del IPS, dispone que se puede gestionar la constancia de aislamiento preventivo cuando el trabajador tuvo contacto directo en su entorno con una persona COVID-19 positivo o cuando la persona presenta síntomas respiratorios u otros asociados al COVID-19. También podrá tramitar dicha constancia cuando por criterio médico reúna los requisitos de vulnerabilidad establecidos en el protocolo sanitario del MSPBS.

¿Cuántas cotizaciones necesita el trabajador para cobrar el subsidio por aislamiento?

La Resolución CA N° 059-001/2020 del IPS dispone que para el pago del subsidio por aislamiento se deberá tener una antigüedad mínima de 4 (cuatro) meses como cotizante al Seguro Social.

¿Cómo se tramita la constancia de aislamiento preventivo?

Cuando se detecta un caso positivo en el entorno laboral, la empresa deberá elaborar la lista de todos los contactos vinculados y remitir la nómina al MSPBS a través del 154 para gestionar la constancia de aislamiento preventivo de los trabajadores. También la empresa deberá comunicar a través del sistema REI del IPS los casos de aislamiento de la nómina de trabajadores. Esta gestión en ningún caso podrá hacerse de manera presencial en las oficinas de la Entidad Previsional.

Si el trabajador tiene conocimiento de un caso positivo en el entorno social con el que tuvo contacto directo, o cuando el trabajador presenta síntomas asociados al COVID-19, debe gestionar la constancia de aislamiento llamando al 154, canal habilitado por el MSPBS para el efecto, y comunicar a su empleador inmediatamente, remitiendo su constancia de aislamiento emitido por la autoridad sanitaria, para que éste pueda declarar en el sistema REI el estado de suspensión por aislamiento preventivo. Este trámite habilito directamente el procesamiento de liquidación y posterior pago del beneficio económico al trabajador.

Importante: El trabajador no necesita gestionar o tramitar ninguna documentación para el cobro del subsidio en la Previsional.

¿En qué casos se tramita la constancia de aislamiento por vulnerabilidad?

El MSPBS ha establecido a través de la Resolución S.G. N° 309/2020 de fecha 20 de julio de 2020, una Tabla de Criterios de vulnerabilidad para COVID-19. La persona vulnerable conjuntamente con su entorno familiar y laboral debe deben adoptar las medidas de prevención en su vida diaria y controlar su condición crónica de salud para disminuir el riesgo de adquirir la forma grave de COVID-19.

Para la interpretación de la tabla se deberán evaluar los criterios establecidos sumando las ponderaciones acordes a la situación médica del paciente. En el caso de que el paciente obtenga una ponderación de 5 puntos o más se interpretará como paciente vulnerable.

La tabla de vulnerabilidad y las patologías o enfermedades pre-existentes que podrían encuadrarse en una eventual solicitud de constancia de aislamiento por vulnerabilidad se describen a continuación:

TABLA DE CRITERIOS DE VULNERABILIDAD PARA COVID-19		
Área	**Criterio**	**Puntaje**
Gineco obstétrica	Gestante CON patología inducida por el embarazo	5
	Gestante SIN patología inducida por el embarazo	2
	Lactancia (hasta los 6 meses del lactante)	2
Respiratoria	Asma moderada a severa (necesidad de dos más medicamentos para su control)	3
	EPOC (exacerbación en últimos 12 meses/tos productiva/disnea requiriendo medicación)	5
	Fibrosis quística moderada a severa	5
	Tuberculosis activa	5
	Tuberculosis con tratamiento culminado satisfactoriamente	2
	Tabaquismo	1
Hemato-onco	Cáncer en tratamiento* y hasta 6 meses después de finalizado el protocolo terapéutico	5
	Hemoglobinopatías (Ej: Talasemia)	5
	Cáncer CON tratamiento de hormonoterapia SIN inmunosupresión	2
	Cáncer en remisión o en control (de cualquier localización)	2
Cardiovascular	Cardiopatía isquémica	3
	Antecedente de accidente cerebrovascular (ACV) con secuelas	5
	Insuficiencia cardíaca descompensada	5
	Arritmias severas	5
	Cirugía cardiaca, menor de 1 año de realizada	5
	Portador de marcapasos o cardiodesfibrilador	3
	Hipertensión arterial con MAL control, tratada con dos o más medicamentos	3
	Cirugía cardiaca, más de 1 año de realizada	2
	Hipertensión arterial con BUEN control	1
Metabólica	Obesidad (índice de masa corporal ≥ 35)	5
	Diabetes con MAL control metabólico y/o con complicaciones	5
	Diabetes con BUEN control metabólico	2
	Obesidad (índice de masa corporal de 30 a 34,9)	2
	Hipertiroidismo o Hipotiroidismo descompensado	2
	Síndrome de Cushing descompensado o Enfermedad de Addison	2
Inmunológica	Enfermedad reumatológica en tratamiento inmunosupresor o con terapia biológica	5
	Otras enfermedades crónicas en tratamiento inmunosupresor o con terapia biológica	5
	Trasplantados	5
	VIH/SIDA (CD4 menor a 200 cel/mm3) y/o sin tratamiento antirretroviral	5
	VIH, con CD4 mayor a 200 cel/mm3	2
Otras	Edad ≥ a 65 años	5
	IRC requiriendo diálisis	5
	Insuficiencia Hepática moderada a severa	2
	Insuficiencia Renal Crónica (IRC) SIN diálisis	2
TOTAL		
**Tratamientos: quimioterapia, radioterapia o inmunoterapia*		

Considerar **vulnerable** con **5** o más puntos

Flujograma para obtener constancia de aislamiento y certificado de vulnerabilidad

EMPLEADOR

Ante un caso COVID-19 confirmado en el entorno laboral

La Empresa debe remitir la lista de trabajadores que estuvieron en contacto con el caso al email: **dgys.sala@outlook.es**

La Dirección General de Vigilancia de la Salud del MSPBS corrobora la lista y remite al Call Center 154

Con la Constancia de aislamiento el empleador puede ingresar al SISTEMA REI del IPS para la gestión de pago de subsidio de reposo por aislamiento.

Ante un caso COVID-19 positivo en el entorno social

El trabajador debe realizar el aislamiento en casa y llamar al 154

Debe comunicar a su empleador y remitir la constancia de aislamiento expedido por el MSPBS al dpto. de RRHH o a la administración de la empresa

Con la Constancia de aislamiento el empleador puede ingresar al SISTEMA REI del IPS para la gestión de pago de subsidio de reposo por aislamiento.

Ante una persona trabajadora con síntomas respiratorios

El trabajador consulta en el servicio de salud más cercano, inicia aislamiento en la casa, llama al 154.

Si la persona trabajadora es contacto con un caso confirmado no requiere el test para ser tratada como COVID-19 (diagnóstico por nexo epidemiológico) en los distritos con transmisión comunitaria sostenida.

Los distritos con transmisión comunitaria sostenida figuran en la página web de la DGYS.

Ante una persona trabajadora con condiciones de vulnerabilidad

La persona trabajadora debe consultar con su médico tratante, quien le expedirá un certificado donde conste la ponderación resultado de la aplicación de la tabla de vulnerabilidad.

El empleador valora el certificado médico sumado a las condiciones laborales y la función que cumple la persona trabajadora, para la gestión a través del SISTEMA REI del IPS, de pago de subsidio de reposo por vulnerabilidad

Retorno al trabajo de persona en aislamiento

Asintomáticos: se considera recuperado luego de 14 días de la fecha de toma de muestra para COVID-19.
Sintomático: Se considera recuperado luego de 14 días de inicio de la enfermedad, siempre que en los últimos tres días no haya presentado signos ni síntomas.

Si los síntomas persisten por más de 14 días el trabajador debe consultar y no debe volver aún a trabajar.

Datos importantes sobre contacto, aislamiento y vulnerabilidad

Definición de contacto: persona expuesta a un caso confirmado de COVID-19, a menos de dos metros de distancia, por más de quince minutos, sin haber utilizado equipos de protección individual (mascarillas) de manera apropiada y/o no haber respetado otras normas de bioseguridad.

Son consideradas como vulnerables las personas con alguna de las siguientes patologìas:
Diabetes mellitus, Hipertensión arterial, Obesidad, Edad mayor o igual a 65 años, Asma, Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica, Cáncer, Enfermedad reumatológica, Fibrosis quística moderada a severa, Embarazo, Hemoglobinapatías (Talasemia), Hipertiroidismo o Hipotiroidismo descompensado, Insuficencia Hepática, Insuficencia Renal Crónica. Otras enfermedades crónicas en tratamiento con inmunosupresores o terapia biológica o quimioterapia (incluye trasplantes), Sindrome de Cushing o Enfermedad de Addison, Tabaquismo, Tuberculosis, VIH/Sida.

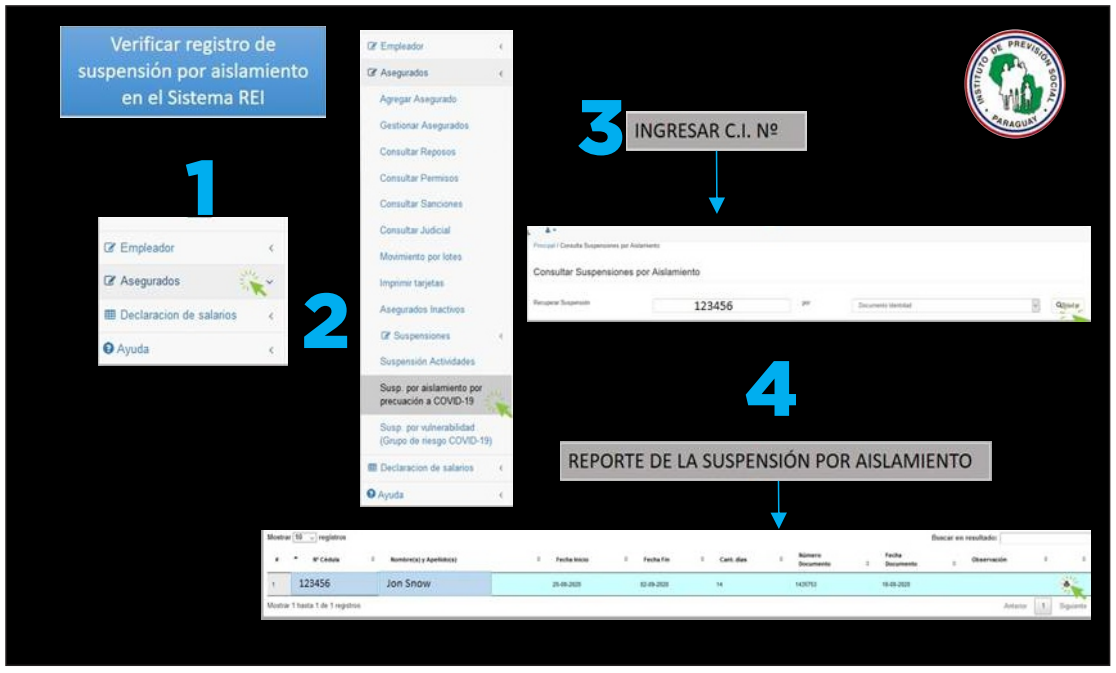
Tabla de vulnerabilidad: Instrumento de uso médico que pondera la vulnerabilidad de la persona ante el COVID-19 que deberá constar en el certificado solicitado por el paciente. La ponderación no debe ser considerada como único criterio para la toma de decisión del empleador.
La persona vulnerable y su entorno deben adoptar las medidas de prevención en su vida diaria y controlar su condición crónica de salud, para disminuir el riesgo de adquirir la forma grave de COVID-19.
Para la Tabla de Vulnerabilidad, acceder al siguiente enlace:
https://www.mspbs.gov.py/dependencias/portal/adjunto/4a9809-ResolucionSGN309MSPBSTABLACRITERIOSDEVULNERABILIDADCOVID19.pdf

Para recomendaciones de aislamiento domiciliario, acceder al siguiente enlace:
https://www.mspbs.gov.py/dependencias/portal/adjunto/b7cedb-Cuidadosduranteelaislamientodomiciliario.pdf

En el sistema REI ¿cómo se registra el aislamiento preventivo o por vulnerabilidad del trabajador?

En el sistema REI el empleador dispone de una opción dentro de la pestaña **SUSPENSIONES** que se denomina **SUSPENSIÓN POR AISLAMIENTO**. El empleador deberá marcar esa opción para que el IPS proceda con la liquidación y el pago de los trabajadores durante los días consignados en la normativa. No se requiere adjuntar el documento de aislamiento expedido por el MSPBS, solo se efectúa una declaración jurada.

En los casos de trabajadores con certificado médico de vulnerabilidad deberá marcar la opción **AISLAMIENTO POR VULNERABILIDAD GRUPO DE RIESGO COVID**. No se requiere adjuntar el documento de vulnerabilidad, solo se efectúa una declaración jurada.



¿Cuánto es el importe que el IPS paga al trabajador en concepto de subsidio por aislamiento preventivo y aislamiento por vulnerabilidad? ¿Cuántos días de cobertura corresponde a cada uno de estos subsidios?

El subsidio por aislamiento preventivo equivale a 14 días de salarios diarios, que actualmente corresponde a Gs. 1.023.324 (un millón veintitrés mil trescientos veinticuatro guaraníes). El monto del subsidio se calcula en base a un salario mínimo legal vigente independientemente al salario o remuneración que percibe el trabajador en su empleo.

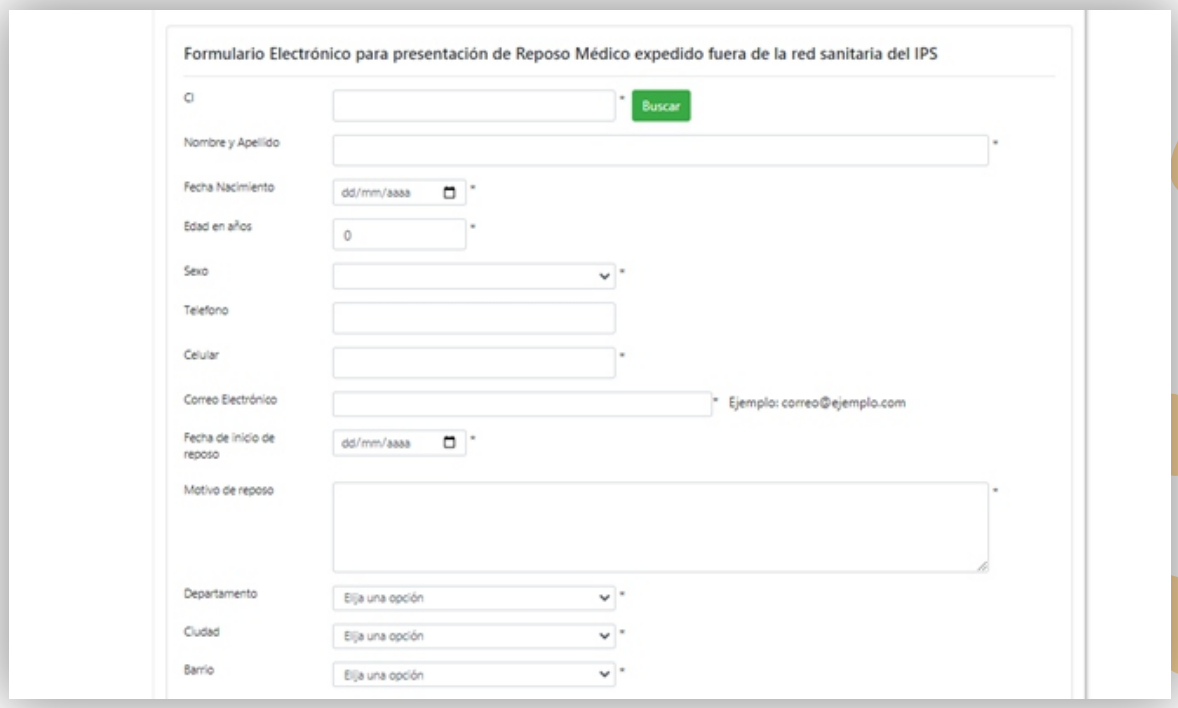
El subsidio de aislamiento por vulnerabilidad se paga por períodos mensuales de 30 (treinta) días, el monto actual es de Gs 1.096.420 (un millón noventa y seis mil cuatrocientos veinte guaraníes) equivalentes al 50% de un salario mínimo legal vigente. El monto del subsidio se calcula en base a un salario mínimo legal vigente, independientemente al salario o remuneración que percibe el trabajador en su empleo.

Para el caso específico del aislamiento por vulnerabilidad, una vez transcurridos los 30 (treinta) días de la declaración jurada en este concepto, el empleador deberá volver a solicitar el aislamiento por vulnerabilidad en el sistema REI, atendiendo a que la cobertura de cada declaración equivale únicamente por 30 (treinta) días y no se renueva automáticamente.

¿Qué ocurre si durante el periodo de aislamiento preventivo el análisis laboratorial del trabajador da como resultado positivo al test de COVID-19? ¿Tiene derecho el trabajador a solicitar reposo común?

Si durante el periodo de aislamiento preventivo el trabajador obtiene el resultado del test de COVID-19 positivo, el mismo deberá solicitar el reposo correspondiente a su médico tratante, quien le indicará los días adicionales que deberá guardar aislamiento, el empleado comunicará a su empleador en la misma forma que comunicó su constancia de aislamiento preventivo. Para estos casos se aplicará el criterio de prestación de mayor cuantía, suspendiendo automáticamente el pago en concepto de aislamiento preventivo. En los casos en que el trabajador haya recibido íntegramente el pago del subsidio en este concepto, el reposo será abonado por los días que faltasen, hasta completar el periodo de reposo establecido por el personal de salud.

Para los casos de reposos por COVID-19 positivo otorgados fuera de la red sanitaria del IPS, el trabajador deberá presentar el documento vía online completando el formulario electrónico disponible en el siguiente link:
http://servicios.ips.gov.py/reg/servlet/WSNavigatorPlus?_APPNAME=bpm&_PAGE=cyrw_registro_reposo.index_pag&_NEWSESSION=TRUE


Formulario Electrónico para presentación de Reposo Médico expedido fuera de la red sanitaria del IPS

CI * Buscar
Nombre y Apellido *
Fecha Nacimiento dd/mm/aaaa *
Edad en años 0 *
Sexo *
Telefono
Celular *
Correo Electrónico * Ejemplo: correo@ejemplo.com
Fecha de inicio de reposo dd/mm/aaaa *
Motivo de reposo *
Departamento Elija una opción *
Ciudad Elija una opción *
Barrio Elija una opción *

¿El empleador puede exigir el test laboratorial COVID-19 NEGATIVO para reincorporar al trabajador a su lugar de trabajo? ¿Cómo debe proceder el trabajador en el caso de que se lo solicite?

El empleador no podrá exigir al trabajador el test laboratorial con resultado negativo cuando este último haya guardado debidamente su aislamiento preventivo durante el tiempo establecido en los protocolos sanitarios (14 días) y no haya presentado síntomas relacionados al COVID-19 durante los últimos 3 (tres) días previos a su reincorporación.

El trabajador deberá acudir a su lugar de trabajo cuando se cumplan estas condiciones, caso contrario, deberá permanecer en aislamiento y comunicar. a su empleador.

¿El trabajador necesita un certificado médico para tramitar su reposo por COVID positivo?

Actualmente el trabajador requiere el certificado médico para el trámite de reposo correspondiente, cuando el análisis laboratorial de COVID-19 positivo haya sido emitido fuera de la red sanitaria del IPS.

Importante: Se encuentra en estudio la posibilidad de que el análisis laboratorial que certifique el Covid-19 positivo sirva de suficiente aval para efectuar la solicitud de reposo del trabajador, sin la necesidad de la presentación del certificado de reposo expedido por un profesional médico, atendiendo la dificultad de acudir a centros médicos de salud durante el periodo de aislamiento preventivo obligatorio.

¿Qué puede hacer el trabajador si días antes de reincorporarse a su lugar de trabajo presenta síntomas? ¿Se puede extender el periodo de aislamiento?

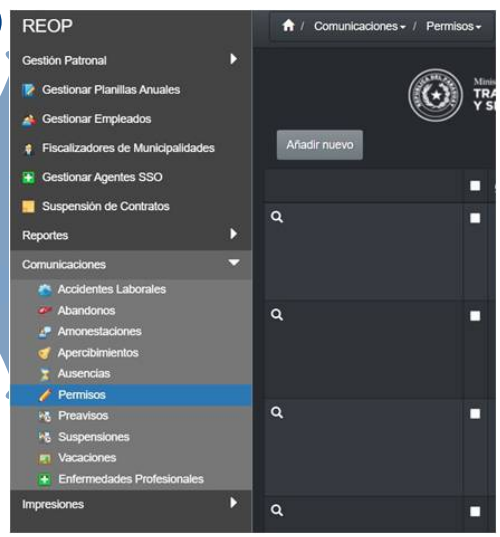
En los casos en que el trabajador presente síntomas durante el periodo de aislamiento preventivo o en días previos a su reincorporación laboral, deberá agendar turno para realizarse el test COVID-19 a través del canal telefónico 154. El IPS podrá extender el periodo para el pago del subsidio por aislamiento en los casos en que el trabajador presente síntomas de la enfermedad y se encuentre a la espera del resultado de la prueba laboratorial para luego tramitar el correspondiente reposo por enfermedad común, de acuerdo al protocolo sanitario del MSPBS.

En estos casos y una vez fenecidos los 14 días de aislamiento preventivo, el empleador deberá volver a cargar la constancia remitida por el trabajador en el sistema REI. Para el caso del resultado laboratorial de COVID-19 positivo, el trabajador deberá realizar los trámites referentes al reposo médico correspondiente.

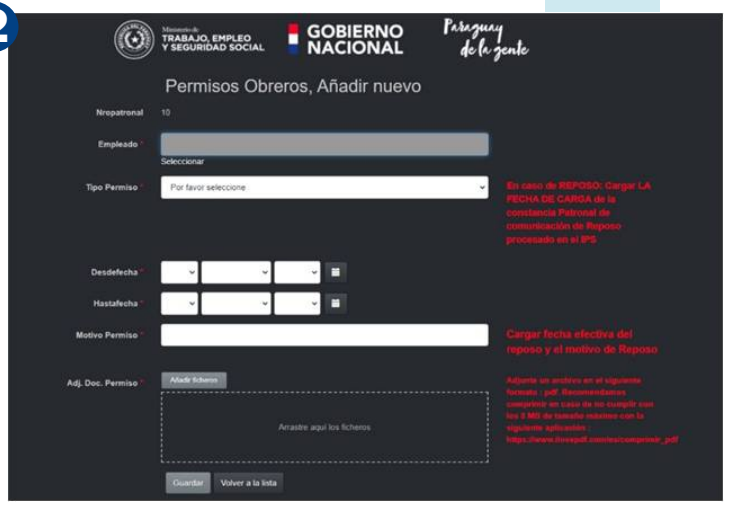
¿Cómo comunica la empresa el aislamiento en el MTESS?

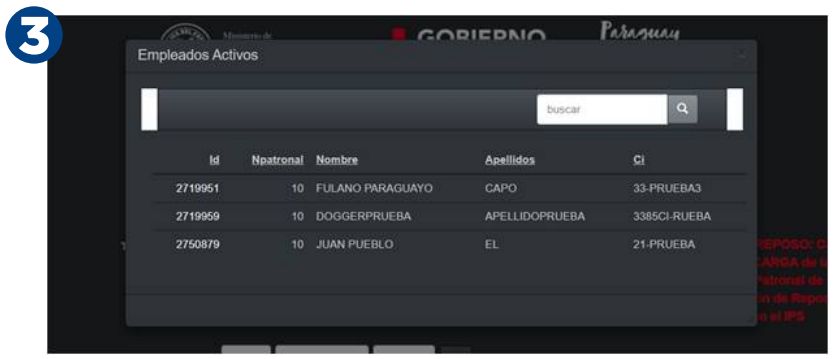
Para realizar la comunicación, el empleador deberá ingresar al sistema **REGOBPAT** con su usuario y contraseña, acceder a la pestaña de **PERMISOS** y completar el formulario desplegado, posteriormente seleccionar al trabajador que será puesto en aislamiento e indicar el **TIPO DE PERMISO**, que en el caso específico será de **REPOSO** y establecer el periodo del mismo, finalmente adjuntar en formato PDF la constancia respectiva.
El ingreso al sistema **REGOBPAT** se encuentra disponible en el siguiente link:
https://regobpat.mtess.gov.py/dbmt/output/login.php

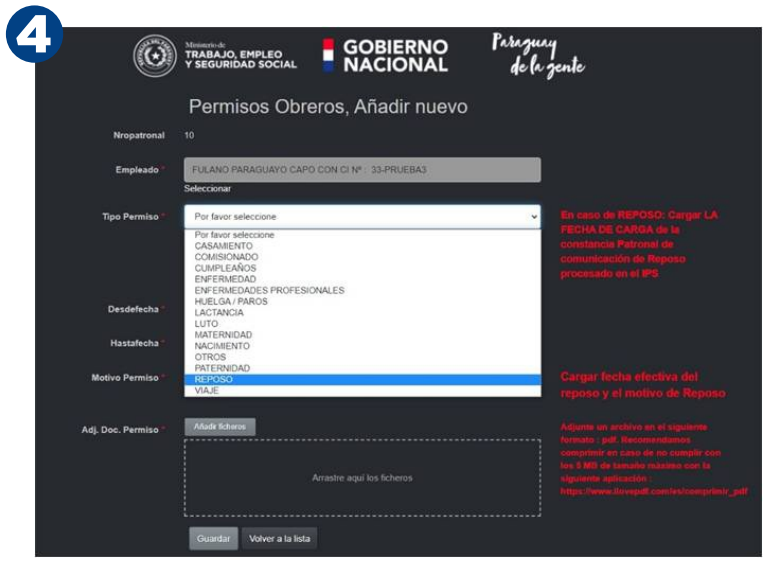
1

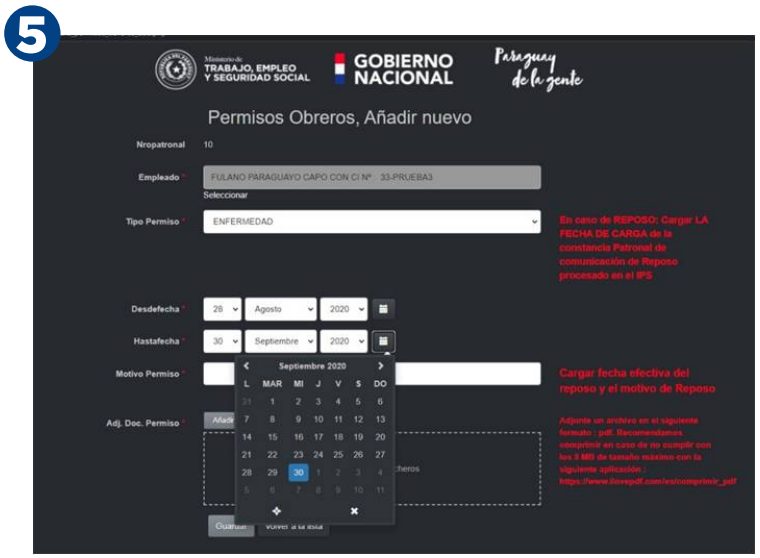


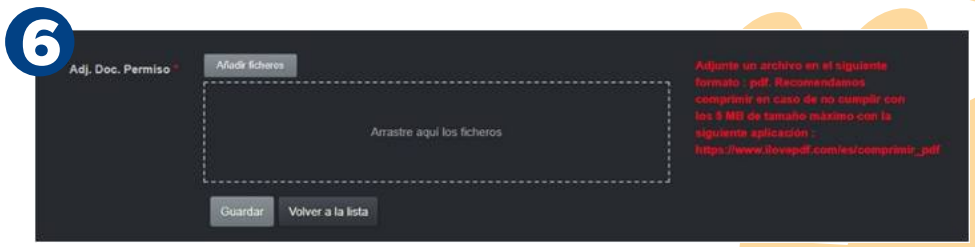
2











¿El trabajador goza de la cobertura en salud del IPS durante el periodo de suspensión o aislamiento?

De conformidad con la Ley de Emergencia Sanitaria se amplía la cobertura de salud mientras dure la emergencia sanitaria, siempre que el trabajador se encuentre activo en el seguro social.
En el caso de aquellos trabajadores que fueron dados de baja por sus empleadores, por motivo de despido injustificado, contarán con la prórroga de cobertura por 60 (sesenta) días.

¿El trabajador doméstico puede solicitar aislamiento?

Los trabajadores del sector doméstico tienen los mismos derechos que los trabajadores de otros rubros, en las mismas condiciones establecidas en las normativas vigentes.

¿Se pagan las cotizaciones durante el periodo de aislamiento? ¿Se deben descontar del salario los días de aislamiento en concepto de seguro social?

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto N° 3868/2020 respecto a que el trabajador beneficiario con el subsidio por aislamiento debe ser privado del total de sus ingresos. Se entiende que para los casos de trabajadores en periodo de aislamiento debidamente comunicados al IPS y el MTESS no se generan planillas de salarios, ya que no perciben remuneración económica por los días de aislamiento y tampoco se realiza la cotización al seguro social.

CAPÍTULO III

Cuestiones Generales

¿Cómo queda computada la antigüedad para jubilaciones y otras prestaciones durante el periodo de suspensión o aislamiento?

Teniendo en cuenta que, durante el periodo de suspensión, aislamiento preventivo o por vulnerabilidad no se realizan pagos de salarios, el empleador no podrá declarar en las planillas de la seguridad social ante el IPS los salarios de los trabajadores afectados.
Al no existir declaración de salario y en consecuencia aportes efectivos a la seguridad social, los trabajadores no acumularán tiempo de antigüedad para su jubilación durante el periodo de vigencia de la suspensión de sus contratos, asilamiento preventivo, aislamiento por vulnerabilidad, reposo por enfermedad u otras prestaciones de corto plazo.

¿Cómo se computan los aportes durante la etapa de aislamiento preventivo, aislamiento por vulnerabilidad, reposo o suspensión de contrato en los casos que no correspondan al mes completo (30 días)?

La patronal deberá abonar los aportes correspondientes a los días trabajados en el mes calendario vencido, ya sean estos previos o posteriores al momento de la suspensión del contrato, el aislamiento o el reposo.

Para efectuar este pago parcial mensual, deberá tener la autorización de la suspensión del contrato de trabajo por parte del MTESS, la constancia de aislamiento preventivo emitido por el MSPBS, o el certificado médico de reposo registrado en el sistema REI. Posteriormente, la empresa podrá generar planillas de salarios en el sistema por dicho mes y abonar los aportes correspondientes a los días trabajados por sus empleados. Este aporte será sin recargo ni intereses atrasados.

¿Las empresas deben estar al día con el pago de las cotizaciones para que los trabajadores tengan derecho a las compensaciones económicas y subsidios por aislamiento?

De acuerdo a las resoluciones vigentes, el IPS no requiere el pago de aportes al día para otorgar la compensación económica a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos en sus lugares de trabajo.

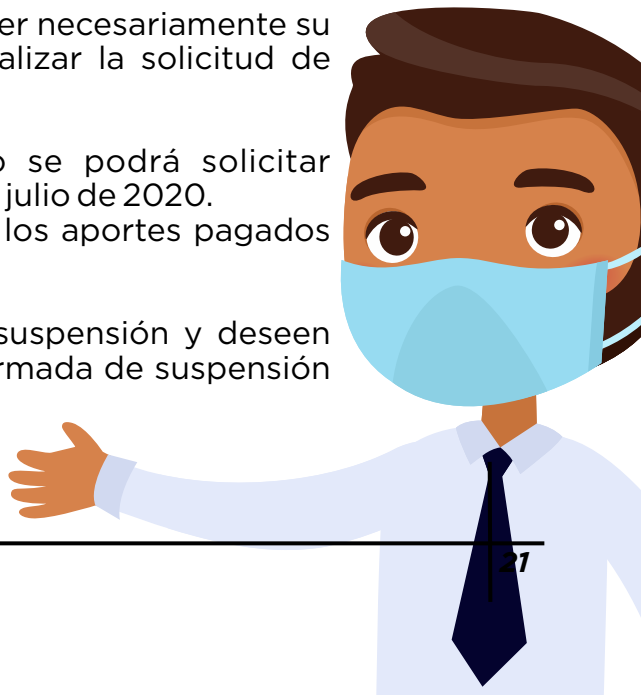
Importante: Para los casos de solicitud de subsidio en concepto de aislamiento preventivo o por vulnerabilidad es necesario que la empresa se encuentre al día en el pago de las cotizaciones.

¿Cómo se solicita el fraccionamiento de aportes ante el IPS?

Para solicitar el fraccionamiento de los aportes ante el IPS, la empresa debe tener necesariamente su clave de acceso al Sistema REI ya que es el único por el que se puede realizar la solicitud de fraccionamiento.

De conformidad con las disposiciones vigentes hasta el momento, solo se podrá solicitar fraccionamiento de pagos de aportes por los meses de marzo, abril, mayo, junio y julio de 2020.
El requisito indispensable para acceder al fraccionamiento de pagos es tener los aportes pagados totalmente hasta el mes de febrero de 2020.

Importante: Para los casos de empresas que se encuentren en periodo de suspensión y deseen solicitar el fraccionamiento de sus aportes, deberán presentar la Resolución firmada de suspensión correspondiente emitida por el MTESS.



¿Por cuántos meses se pueden fraccionar los pagos de las cotizaciones?

Se pueden realizar los fraccionamientos de pagos hasta en 18 (dieciocho) meses sin intereses, con una entrega inicial consistente en el 10% (diez por ciento) de la deuda como mínimo.

¿Se puede solicitar fraccionamiento del pago de los aportes por algunos trabajadores o debe ser por toda la nómina?

La solicitud de fraccionamiento de pago debe realizarse por toda la nómina (planilla) que consta en el sistema del IPS y no puede ser solicitada por la nómina parcial de trabajadores.

La excepción se da cuando en la planilla o nómina de la empresa se encuentra un trabajador en proceso de acceder a su jubilación, caso en el cual podría darse el pago sólo por ésa persona, a modo que puedan computarse los meses que fueron fraccionados de forma completa para el cómputo de su antigüedad y posterior acceso a la jubilación.

¿Qué es la consolidación de deuda (refinanciación, nuevo fraccionamiento) y cómo puede solicitarse?

La consolidación de deuda es una facilidad de pago en concepto de aporte obrero-patronal que el IPS otorga a las empresas a fin de coadyuvar en el financiamiento y pago de las cotizaciones correspondientes. Para el efecto se establece el 1% de interés compensatorio mensual.

La empresa que desee solicitar la consolidación de su deuda deberá hacerlo a través del Sistema REI, en las mismas condiciones que la solicitud de fraccionamiento de pagos de aportes.

¿Qué puede hacer el trabajador si su empleador le dio de baja en el IPS, pero aún continúa trabajando en la empresa?

El trabajador que haya sido dado de baja en el IPS por parte de la empresa en la que continúa trabajando debe efectuar la denuncia correspondiente ante el MTESS o el IPS, a fin de dar el trámite de fiscalización o inspección correspondiente, así como el ingreso de oficio al sistema de seguridad social y la consecuente generación de planillas complementarias de pago de cotizaciones no ingresadas.

En el caso de retención por parte del empleador al trabajador de los aportes debidos que no sean ingresados al instituto como cotizaciones ¿qué debe hacer el trabajador?

A través de la Ley N° 5655/2016 se configura como un delito la retención por parte de las empresas de los aportes de los trabajadores que no son ingresados al seguro social. Los trabajadores afectados pueden realizar su denuncia ante el IPS o el MTESS, dirigirse directamente ante el Ministerio Público o canalizarlo a través de la Entidad Previsional o la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Entre las nuevas opciones de salidas de trabajadores dispuestas ¿Cómo se configuran la renuncia y el despido injustificado?

Dentro de los nuevos motivos de salidas disponibles en el sistema REI del IPS, aparecen las opciones:

- Despido injustificado
- Retiro del Trabajador por causas injustificadas, esta figura se establece en los casos de dimisión o renuncia, teniendo en cuenta que la figura de la renuncia como tal no está regulada en el Código Laboral.

¿La patronal puede cambiar el tipo de asegurado del régimen general a jornalero o parcial?

Las condiciones del contrato de trabajo pueden ser modificadas siempre que medie común acuerdo entre las partes (trabajador y empleador), mientras las mismas no sean contrarias a las disposiciones del Código Laboral y no configuren una sub o sobre declaración de salarios, que en caso de detectarse serán pasibles de multas administrativas y generación de planillas complementarias.

En el caso de un trabajador que estaba en el régimen general ¿cuál sería el procedimiento para cambiarlo a la modalidad de empleo a tiempo parcial?

En el caso del cambio de modalidad contractual previo acuerdo de partes, y específicamente para el caso de la modalidad a tiempo parcial se procede de acuerdo a lo establecido en las disposiciones vigentes desde el mes de agosto de 2019, levantando una copia del contrato de trabajo a tiempo parcial firmado por las partes, en los sistemas del IPS y del MTESS.

¿Se puede reducir el salario con acuerdo del trabajador? ¿Cómo se declara el aporte ante el IPS?

Siempre y cuando haya un acuerdo de partes y que el cambio de vínculo no sea contrario a lo dispuesto en el Código Laboral (por ejemplo: que el salario a ser abonado sea proporcional a las horas trabajadas) se puede cambiar el tipo de cotizante dentro del sistema REI, las opciones podrían ser: Cotizante Jornalero, o Cotizante a Tiempo Parcial, según sea el caso y atendiendo siempre a las bases imponibles mínimas de estas categorías.

Dirección General de Seguridad Social
Avda. Perú y Río de Janeiro
Teléfono: (021) 729 0100 Int. 133
Whatsapp: 0993 308 100
Email: dgss@mtess.gov.py
Asunción - Paraguay

Dirección General de Seguridad Social

Agosto 2020