

Noticias Legales¹

Setiembre de 2015

A continuación encontrará noticias sobre novedades jurídicas recientes. Por cualquier información adicional puede dirigirse a info@mezzerabogados.com.uy

Se ha reglamentado la Ley sobre trabajo nocturno

Se ha dictado el Decreto que reglamenta a la Ley Nº 19.313, sobre trabajo nocturno.

La Ley estableció que si el trabajador ya tenía un régimen de remuneración especial, había que comparar ese régimen con el previsto legalmente y aplicar el que fuera más favorable. Ahora el Decreto vino a aclarar un punto que fue muy discutido y que generaba ciertas dudas, y es que en caso de existir una norma especial que regule la cuestión de beneficios para los trabajadores nocturnos, para determinar qué norma es la más favorable se compararán las condiciones y beneficios que establezca cada una, en forma global y para el caso concreto.

El empleado deberá poner a disposición de los trabajadores que efectúen trabajo nocturno los medios adecuados para la atención de los primeros auxilios, incluidas disposiciones prácticas que permitan a dichos trabajadores, en caso

de ser necesario, ser trasladados rápidamente a un lugar donde brindarle un tratamiento adecuado.

Prevé también el Decreto que cuando sea factible, los trabajadores que por razones de salud no puedan seguir desempeñando sus actividades en horario nocturno, serán asignados (por el empleador) a un puesto similar en horario diurno.

Otra regulación importante que tienen tanto la Ley como el Decreto es sobre el trabajo de la mujer grávida o que ha dado a luz; el Decreto esclarece este tema estableciendo que en los casos en que se le asigne un trabajo diurno no podrá perder la compensación que ganaba por trabajo nocturno. Además otorga un plazo de 20 días corridos al empleador a los efectos de que acceda a la solicitud de la trabajadora para dar cumplimiento con el cambio. Este plazo se computará desde que la trabajadora comunica por medio fehaciente su opción por el horario diurno. El trabajador que ocupe el puesto de la mujer grávida o que dio a luz, lo hará en sustitución de ella y que una vez repuesto a su horario diurno no generará derecho al mantenimiento del cobro de la sobretasa.

Lo más importante del Decreto es que establece que la sobretasa del 20% se calculará sobre el salario básico que perciba el trabajador.

También se aclara que la sobretasa del 20% se aplica a todo el tiempo trabajado en el horario de 22 a 6 Hs., siempre y cuando se superen las cinco horas consecutivas de trabajo.

¹ Esta edición de nuestras Noticias Legales no es un consejo profesional sobre las materias que trata sino una publicación gratuita de Mezzerabogados.



Una novedad que se agrega es que el tiempo de descanso en la jornada continua se considera trabajo nocturno, si se cumple dentro del horario fijado (de 22 a 6 Hs.). Esta mención tan particular denota que la voluntad de los legisladores es regular la sobretasa sobre lo efectivamente trabajado, no siendo de aplicación la sobretasa en los casos de descanso semanal, descanso en jornada nocturna o cuando el trabajador no concurriera a trabajar.

Por último, el Decreto establece que quien tiene la opción de aplicar la sobrepasa del 20% o su equivalente en reducción horaria será el empleador en forma unilateral, sin perjuicio de los mecanismos de negociación colectiva.