

Noticias Legales¹

Octubre de 2017

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

1. Ordenamiento territorial y desarrollo sostenible

La reciente Ley Nº 19.525 ha establecido las Directrices Nacionales de Ordenamiento Territorial y Desarrollo Sostenible. Las mismas han sido formuladas para servir de instrumento general de la política pública en materia de ordenamiento territorial y desarrollo sostenible, con alcance al territorio nacional y zonas sobre las que la República ejerce su soberanía y jurisdicción. Sus disposiciones constituyen orientaciones vinculantes para las instituciones públicas, entes y servicios del Estado que ejerzan competencias con incidencia territorial.

Se trata de una norma extensa que trata sobre criterios generales para la regulación. Si fuera de su interés conocer en más detalle esta disposición, no dude en contactarse con nosotros que le haremos llegar más información.

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

2. Nuevas normas sobre acoso sexual en el trabajo

Se ha reglamentado la Ley 18.561 en materia de acoso sexual en las relaciones laborales del sector público y privado. Recordemos que la Ley define el acoso sexual como todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Esta reglamentación obliga a las empresas a revisar sus políticas internas de manera de manejar correctamente estas circunstancias.

Es obligación del empleador adoptar las medidas que prevengan, desalienten y sancionen conductas de acoso sexual. La norma reglamentaria ahora ha establecido que a esos efectos los empleadores deberán confeccionar protocolos que contemplen la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, impartir cursos de capacitación al personal, y adoptar toda otra medida que tienda a difundir los contenidos y alcances de la ley, y adoptar medidas periódicas de observación, y evaluación del ambiente laboral.

Los mencionados protocolos deberán incluir – entre otros extremos - pautas que permitan identificar situaciones de

acoso sexual, consagrar los principios de reserva, celeridad, y la prohibición de represalias, establecer los mecanismos de denuncia de estas situaciones y consignar la forma en la que se realizará la investigación.

El protocolo deberá ser comunicado en forma fehaciente a todos los trabajadores. A los efectos de cumplir con la obligación de difundir la política de la empresa en estas cuestiones se considerarán como medidas fehacientes de comunicación y difusión, la información transmitida que asegure el conocimiento por parte de sus trabajadores, entre otros medios, a través de:

- a) la web institucional, correos electrónicos, reglamentos internos, códigos de ética y conducta con referencia específica en la materia,
- b) contratos de trabajo, cláusulas de los convenios colectivos,
- c) cualquier medio de difusión interna como ser folletos institucionales, cartelera, jornadas internas de tratamiento de la temática.

La Ley ahora reglamentada estableció la obligación de proteger al/la trabajador/a contra represalias a raíz de su denuncia.

Esa protección debe adoptarse para minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada en la salud, seguridad y dignidad de las personas denunciadas, y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación. Su carácter es cautelar, y su vigencia está relacionada con el desarrollo de la investigación y hasta la resolución final. Entre otras quedan

incluidas las acciones de ajustar los horarios de trabajo para permitir a las personas afectadas asistir a consulta psicológica o psiquiátrica, o evitar tareas que impliquen contacto entre personas denunciadas y denunciados. En caso de disponerse el traslado de la persona denunciada, se considerará el mismo una medida de protección transitoria - sin carácter sancionatorio - sin perjuicio de disponer el traslado definitivo una vez culminada la investigación. Las medidas se adoptarán considerando la situación de las personas afectadas y las características de la empresa o institución, previa consulta con todos los involucrados, evitando la adopción de medidas que puedan causar perjuicios. El empleador deberá comunicar expresamente al trabajador a quién se dirija la medida, el carácter preventivo y transitorio de la misma.

La disposición que comentamos contiene además normas para los casos de empresas tercerizadas.

3. Importantes cambios en materia de documentación laboral

El reciente Decreto N° 278/017 ha introducido importantes modificaciones en materia de documentos de contralor de trabajo.

Ante el Banco de Previsión Social se registrará la siguiente información:

- a) grupo y subgrupo de actividad y, en su caso, capítulo y/o bandeja que le corresponda en la clasificación de

actividades correspondiente a los Consejos de Salarios;

b) categoría laboral de cada trabajador, de conformidad a la descripción prevista para el grupo y subgrupo y, en su caso, para el capítulo y/o bandeja al que pertenezca la empresa;

c) jornada de trabajo, descanso intermedio y semanal de cada trabajador;

d) forma de remuneración, monto y composición de la misma de cada trabajador.

Además, el empleador podrá dejar constancia de cualquier otro dato que interese al contrato o relación de trabajo. Toda modificación de los datos registrados deberá ser registrada ante el BPS dentro del plazo de 15 días corridos, contados a partir de la fecha en que aconteció el mismo.

Por otra parte, se han incluido en el Decreto disposiciones relativas al Libro de Registro Laboral.

El empleador deberá anotar en el Libro de Registro Laboral la siguiente información:

- antes de su verificación, los cambios de horario y turno del trabajador;
- las horas que excedan el horario normal de trabajo;
- el horario que cumplen diariamente aquellos trabajadores que, por la naturaleza de la actividad que realizan, no sea posible establecer con antelación la hora de comienzo y de finalización de la jornada;

- los accidentes de trabajo que ocurran, ordenados en forma cronológica y sucesiva

- fecha de suscripción de Convenio de fraccionamiento de licencia y/o cómputo de feriados, en el caso que corresponda.

En el Decreto que se comenta se han actualizado las disposiciones en materia de recibos de salario y listados de licencia.

En caso de destrucción, extravío o hurto de la documentación laboral mencionada la empresa deberá formular la denuncia del hecho dentro de las 48 horas siguientes ante la Seccional Policial que corresponda y dentro de los tres días hábiles siguientes a partir de la misma deberá munirse nuevamente de dicha documentación siempre que fuera posible su reproducción o recuperación, presentando ante el Banco de Previsión Social o Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la constancia de la denuncia realizada, en caso de corresponder.

4. Obligación de instalar salas de lactancia

Una ley recientemente publicada establece normas sobre la instalación de salas de lactancia materna. Ello deberá tener lugar en los edificios o locales de los organismos, órganos e instituciones del sector público y privado en las que trabajen o estudien veinte o más mujeres o trabajen cincuenta o más empleados.



Las Salas de Lactancia deben garantizar la privacidad, seguridad, disponibilidad de uso, comodidad, higiene y fácil acceso de quienes las utilicen para asegurar el adecuado amamantamiento, así como la extracción y conservación de la leche materna.

La instalación de estas salas deberá ser comunicada al Ministerio de Salud Pública y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En aquellos casos en que los organismos, órganos y las instituciones públicas y privadas no registren el número de empleados y estudiantes mencionado, pero que cuenten con al menos una mujer en período de lactancia, deberán asegurar los mecanismos que garanticen el uso de un espacio destinado a amamantar, extraer o almacenar y conservar la leche materna.

Los obligados a implementar Salas de Lactancia deberán instalarlas en un plazo no mayor a nueve meses contados a partir de la entrada en vigencia de la ley que se comenta.