

Noticias legales

Licencia por maternidad y paternidad Noviembre 2013

El presente informe tiene como objetivo hacer un análisis de la Ley 19.161 sobre licencia por maternidad y paternidad, que entró en vigencia el pasado 25 de noviembre de 2013. Dicha Ley modifica el régimen sobre los subsidios por maternidad, instaura un subsidio por paternidad para los trabajadores de la actividad privada y también regula un subsidio para los cuidados del recién nacido con una reducción de la jornada.

1. Subsidio por maternidad

1.1. Ámbito de aplicación

¿Quiénes tienen derecho a este subsidio? Son:

- 1.1.1. Las trabajadoras dependientes de la actividad privada
- 1.1.2. Las trabajadoras no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no estuvieren más de un trabajador subordinado
- 1.1.3. Las titulares de empresas monotributistas.
- 1.1.4. Las trabajadoras que, habiendo sido despedidas, quedaren gravitadas durante el período de amparo al subsidio por desempleo.
- 1.1.5. Trabajadoras no dependientes con actividad amparada por el BPS, en ciertas condiciones.

El derecho a la percepción íntegra del subsidio no se verá afectado por la suspensión o extinción de la relación laboral durante el período de embarazo o de descanso puerperal.

1.2. Duración del subsidio por maternidad

Las beneficiarias deberán comenzar su licencia 6 semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciar sus actividades sino hasta 8 semanas después del mismo.

Por otro lado, se prevé que las beneficiarias que se encuentren autorizadas por el BPS podrán variar los períodos de licencia mencionados anteriormente pero siempre deberán mantener los mínimos previstos, ya que en ningún caso, el período de descanso podrá ser inferior a las 14 semanas.

- 1.2.1. Parto Prematuro: cuando el parto ocurra antes de la fecha presunta, la beneficiaria iniciará su descanso de inmediato y el período de descanso puerperal será extendido hasta que se completen las 14 semanas o las 8 semanas posteriores a la fecha de parto prevista inicialmente, si este término venciere con posterioridad a aquél.
- 1.2.2. Parto posterior a la fecha presunta: en este caso el descanso tomado con anterioridad será siempre prolongado hasta la fecha real del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no se podrá reducir.
- 1.2.3. Casos de enfermedad: cuando sean por consecuencia del embarazo o del parto, la beneficiaria tendrá derecho a que se le extienda el descanso prenatal o puerperal.

Tel/ Fax: (598) 2 908 3333*
Plaza Independencia 831 of 405
11100 – Montevideo Uruguay

www.mezzera.com.uy

1.3. Monto del subsidio

Si se tratare de una trabajadora dependiente tendrá derecho a percibir el promedio mensual o diario (según cual fuere su remuneración) de sus asignaciones computables percibidas en los últimos 6 meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional según el período de amparo. Si, en cambio, se tratare de una trabajadora no dependiente, tendrá derecho a percibir el promedio mensual de sus asignaciones computables de los últimos 12 meses.

En ningún caso el monto del subsidio podrá ser inferior a 2 BPC (Bases de Prestaciones y Contribuciones) por mes, o la suma que proporcionalmente correspondiere por períodos menores.

2. Inactividad compensada por paternidad

2.1. Ámbito de aplicación

Quienes tienen derecho a ausentarse de su trabajo por razones de paternidad son:

- 2.1.1. Los trabajadores dependientes de la actividad privada
- 2.1.2. Los trabajadores no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el BPS, en determinadas condiciones.
- 2.1.3. Los titulares de empresas monotributistas.

No tienen derecho a este beneficio son aquellos que figuren inscriptos como deudores por pensiones alimenticias. Para acceder al subsidio los trabajadores indicados en los literales 2.1.2. y 2.1.3. deberán encontrarse al día con sus aportes al sistema de la seguridad social.

2.2. Duración del descanso por paternidad

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley: será de un máximo de 3 días continuos.

A partir del 1 de enero de 2015: será de un máximo de 7 días continuos.

A partir del 1 de enero de 2016: será de un máximo de 10 días continuos.

2.3. Monto del subsidio

Si se tratare de un trabajador dependiente, tendrá derecho a percibir un promedio diario de sus asignaciones computables percibidas en los últimos 6 meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el periodo de amparo.

Si, en cambio, se tratare de un trabajador no dependiente, tendrá derecho a percibir un promedio diario de sus asignaciones computables de los últimos 12 meses.

En ningún caso el monto del subsidio podrá ser inferior a 2 BPC por mes, o la suma que proporcionalmente correspondiere por periodos menores. Las referencias a 6 y 12 meses efectuadas anteriormente, corresponderán a períodos de trabajo efectivo, si es que esto fuere más favorable para el trabajador.

2.4. Deber de preaviso

Los trabajadores dependientes que quisieren hacer uso de este subsidio, deberán comunicar en forma fehaciente a su empleador la fecha posible del parto, con una anticipación de 2 semanas.

2.5. Requisitos para el subsidio

Para recibir este subsidio por paternidad, el interesado deberá presentar ante el BPS el certificado médico correspondiente o un testimonio de la partida de nacimiento de su

hijo, en la forma y condiciones que así lo exija el mencionando organismo.

3. Subsidio para cuidados

3.1. Ámbito de aplicación

Las trabajadoras y los trabajadores antes mencionados podrán además beneficiarse con un subsidio para el cuidado del recién nacido. Este subsidio podrá usarse indistintamente y en forma alternada por el padre y la madre, una vez finalizado el periodo de subsidio por maternidad y hasta que el hijo de ambos beneficiarios cumpla los 4 meses de edad.

A partir del 1 de enero de 2015 dicho plazo máximo se extenderá hasta los 5 meses de edad del hijo.

Y a partir del 1 de enero de 2016 dicho plazo máximo se extenderá hasta los 6 meses de edad.

3.2. Horario laboral

Durante el período de subsidio para el cuidado del recién nacido, la actividad laboral de los beneficiarios de dicho subsidio no excederá la mitad del horario habitual, ni podrá superar las 4 horas diarias.

3.3. Monto del subsidio

El monto del subsidio para uno u otro progenitor será de la mitad del previsto para el subsidio por maternidad y para el subsidio por paternidad, según corresponda.

4. Pérdida del derecho

Las personas beneficiarias de los subsidios por maternidad o por paternidad no podrán desarrollar ninguna actividad remunerada durante los periodos de ausencia. Igual prohibición rige para las horas de ausencia por cuidados del recién nacido, únicamente

puediendo realizar su actividad remunerada dentro de los límites previstos por la ley en análisis. En caso de infracción a estas prohibiciones se perderá el derecho al cobro del subsidio correspondiente, durante el lapso que dure dicha inobservancia.

5. Seguro Nacional de Salud

Se establece que los beneficiarios de los subsidios mantendrán su inclusión en el Seguro Nacional de Salud durante el período de amparo a los mismos.

6. Aportes a la Seguridad Social

El BPS retendrá el aporte personal correspondientes a los subsidios, los que no generarán aportes patronales.

7. Trabajadores suplentes

Las empresas no estarán obligadas a abonar indemnización por despido a aquellas personas que se contraten para sustituir a un trabajador que estuviera gozando los subsidios establecidos en la Ley y que cesaren por el reintegro. Esta situación deberá estar fehacientemente acreditada.

8. Sobre a quiénes amparará la Ley

La Ley no establece cómo se aplica a las mujeres con embarazo en curso, amparadas actualmente al subsidio o madres recientes. Podría entenderse que esta Ley es de aplicación inmediata, aplicándose el nuevo régimen tanto a las trabajadoras que se encuentren gozando el subsidio al día 25/11/13, como a las trabajadoras que todavía no empezaron su licencia maternal correspondiente. No aplicándose así, a las trabajadoras que ya culminaron con dicho subsidio con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha publicado un instructivo en su página web oficial, sosteniendo que: “el subsidio por maternidad se aplicará a todas las madres con partos posteriores al 25/11/2013 y también para todas las madres con partos anteriores al 25/11/2013, que a dicha fecha estén haciendo uso de licencia por maternidad con una extensión de 2 semanas correspondiendo la reliquidación de su subsidio por parte del BPS”.