

*Una mirada técnica a  
partir de la reciente  
actualización normativa  
en materia de Derecho  
Laboral*

Abril 2015



---

# *Temas*

- Nocturnidad – Ley N° 19.313
- Maternidad, paternidad y cuidados parentales – Ley N° 19.161
- Aspectos laborales de la Ley de Inclusión Financiera – Ley N° 19.210
- Responsabilidad penal del empleador – Ley N° 19.196

# *Nocturnidad*

Ley N° 19.313

# *1*

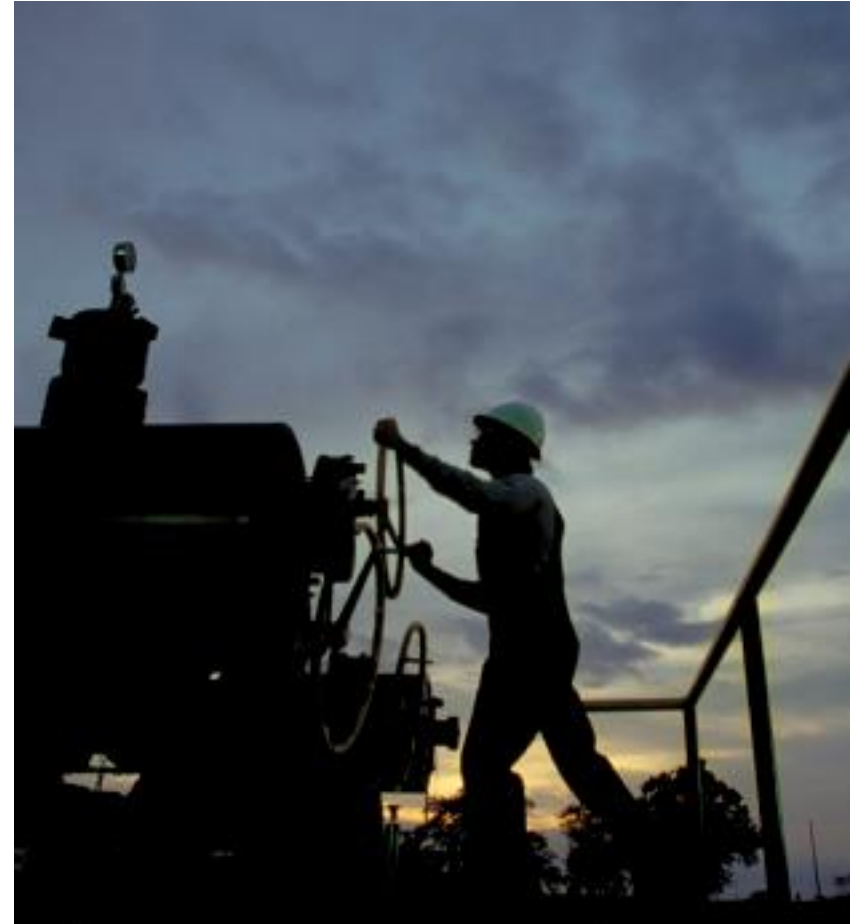
# *Nocturnidad*

## **Ley N° 19.313:**

El pasado 13 de febrero de 2015, el Poder Ejecutivo promulgó la Ley N° 19.313 de Trabajo Nocturno.

El texto consta de cinco artículos, estableciendo en el último que la vigencia de la presente Ley será *a partir del 1° de julio de 2015.*

*La norma no ha sido reglamentada hasta el momento.*



# Nocturnidad

## Objetivo de la ley:

- Desalentar el trabajo nocturno.
- Reconocer al trabajador que se desempeña en la noche, propiciando mecanismos que velen por su salud y seguridad.

*El texto dispone en su artículo 1º que el trabajo nocturno supone un “factor negativo para la salud de los trabajadores, el cual debe estar tutelado por las normas de seguridad y salud en el trabajo”.*

# *Nocturnidad*



## Concepto de “Trabajo Nocturno”:

- El desempeñado entre las *22 horas y las 6 horas del día siguiente*.
- Por más de 5 horas consecutivas.

# *Nocturnidad*

## **Beneficios**

- 20% de compensación por trabajo nocturno o,
- 20% menos de horas en su turno.
- Protección de la maternidad.



# Trabajadoras en estado de gravidez



La mujer embarazada no podrá trabajar en el horario nocturno durante dicho período y hasta un año posterior al parto.

*Artículo 2º: "A la mujer grávida o que ha dado a luz, hasta un año posterior a su alumbramiento, se le asignará horario de trabajo diurno por parte del empleador, por la sola voluntad de la trabajadora, sin que esto signifique pérdida de la compensación por trabajo nocturno"*



## ***Excepciones a su aplicación:***

Lo dispuesto en esta Ley es sin perjuicio de lo establecido en las leyes especiales, los decretos que han homologado acuerdos de los Consejos de Salarios o los laudos dictados en el marco de la Ley N° 18.566.

### ***Referencias al Trabajo Nocturno en los diferentes grupos de actividad del MTSS:***

Grupo N° 12 "Hoteles, Restoranes y Bares", Subgrupo 01 "Hoteles, Apart Hoteles, Moteles y Hosterías": compensación del 20% sobre el salario nominal mínimo de cada categoría.

Grupo N° 01 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco", Subgrupo 01 "Industria Láctea", Capítulo N° 01 "Industria Láctea": complemento del 20% sobre el valor hora base vigente.

# *Maternidad, paternidad y cuidados parentales*

Ley N° 19.161

# 2

---

# ***Maternidad, paternidad y cuidados parentales***

## **Ley N° 19.161**

La ley fue promulgada por el Poder Ejecutivo el 1° de Noviembre de 2013.

La norma consta de 12 artículos y ha sido reglamentada por el Decreto N° 17/014.

*Vigente desde el 25 de noviembre de 2013.*

## **Contenido de la ley:**

- Extiende las licencias por maternidad y paternidad.
- Implementa un régimen de subsidios por maternidad y paternidad.
- Crea un subsidio para cuidados parentales del recién nacido.

# *Subsidio por maternidad*

## **Beneficiarias:**

- Trabajadoras dependientes de la actividad privada.
- Trabajadoras no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el BPS.
- Titulares de empresas monotributistas.
- Trabajadoras que, habiendo sido despedidas, quedaren grávidas durante el período de amparo al subsidio por desempleo.



# ***Subsidio por maternidad***

## **Período de amparo al subsidio:**



## **Monto del subsidio:**

- ***Trabajadora dependiente:*** el promedio mensual o diario de sus asignaciones computables percibidas en los últimos 6 meses, más la cuota parte correspondiente al aguinaldo, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo.
- ***Trabajador no dependiente:*** el promedio mensual de sus asignaciones computables de los últimos 12 meses.

En ningún caso el monto será inferior a 2 BPC.

# *Subsidio por paternidad*

## **Beneficiarios**

- Trabajadores dependientes de la actividad privada.
- Trabajadores no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el BPS.
- Titulares de empresas monotributistas.
- Quedan excluidos los deudores alimentarios morosos en el Registro Nacional de Actos Personales.



---

# ***Subsidio por paternidad***

## **Monto del subsidio**

- ***Trabajadores dependientes:*** el promedio diario de sus asignaciones computables percibidas en los últimos 6 meses, más la cuota parte correspondiente a aguinaldo, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo.
- ***Trabajadores no dependientes:*** el promedio diario de sus asignaciones computables de los últimos 12 meses.

En ningún caso el monto del subsidio será inferior a 2 BPC.

## **Ley N° 18.345**

- Licencia especial por paternidad para los trabajadores de la actividad privada
- Comprende el día del nacimiento y los dos días siguientes.

---

# *Cuidados parentales*

- Subsidio para cuidados del recién nacido.
- Puede ser utilizado indistintamente y en forma alternada por el padre o la madre.
- Es incompatible con la percepción de cualquier subsidio por inactividad compensada.

## **Plazo del subsidio:**





# *Cuidados parentales*

## **Reducción del horario de trabajo:**

No excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias.

## **Monto del subsidio:**

Será la mitad del previsto para los casos de maternidad y paternidad.



# *Aspectos Laborales de la Ley de Inclusión Financiera*

Ley N° 19.210

# 3

# *Aspectos Laborales de la Ley de Inclusión Financiera*



## **Ley N° 19.210:**

*La referida norma se encuentra vigente desde el 19 de mayo de 2014.*

El texto consta de 84 artículos y establece como objetivos:

- Universalizar el acceso a los servicios financieros.
- Promover el uso de medios de pago electrónicos.

---

# ***Aspectos Laborales de la Ley de Inclusión Financiera***

## **A) Pago por depósito bancario o dinero electrónico**

- Pago de remuneraciones y toda otra partida en dinero deberá efectuarse a través de:
  - Acreditación en cuenta en I.I.F.; o
  - En instrumento de dinero electrónico.
- Dicho sistema de pago no implica aceptación de la liquidación.
- Permanece la obligación de extender recibos (Dec. N° 108/007).
- Hasta el 18 de mayo del 2016 podrán utilizarse otros medios de pago, prorrogable por el P.E. por un año más.

---

# ***Aspectos Laborales de la Ley de Inclusión Financiera***

## **B) Incidencia en las prestaciones de alimentación**

Las prestaciones alimenticias que no sean suministradas en especie, solo se podrán pagar mediante dinero electrónico.

El P.E determinará su vigencia.

## **C) Régimen de Inembargabilidad de las remuneraciones**

Las sumas acreditadas tendrán el régimen de inembargabilidad por el término de ciento ochenta días corridos a contar desde la fecha en que se realizó la acreditación.

Vigente desde el 19 de mayo 2014.

# ***Aspectos Laborales de la Ley de Inclusión Financiera***

## **D) Crédito de Nómina**

Posibilidad de solicitar el otorgamiento de un Crédito de Nómina y autorizar a su empleador, instituto de seguridad social o compañía de seguro a realizar el descuento legal sobre su salario o pasividad de las sumas necesarias para el pago de las cuotas respectivas.

Se requiere el consentimiento expreso del trabajador.

## **E) Monto mínimo intangible**

- ***35% a partir del 1º de enero de 2015.***
- ***40% a partir del 1º de enero de 2016.***
- ***45% a partir del 1º de enero de 2017.***
- ***50% a partir del 1º de enero de 2018.***

Por los actos cooperativos (de consumo) se mantiene el 30%.

---

# ***Aspectos Laborales de la Ley de Inclusión Financiera***

## **F) Orden de prelación para la retención de haberes**

- Pensiones alimenticias dispuestas por el Juez competente.
- Alquileres.
- Cuota sindical.
- Créditos sociales otorgados por el BROU.
- Créditos sociales otorgados por el BHU, A.N.V., MEVIR y MDN.
- BSE y otras compañías de seguro (seguro de vida colectivo).

# ***Aspectos Laborales de la Ley de Inclusión Financiera***

## **F) Orden de prelación para la retención de haberes**

- Cuotas de afiliación a instituciones de asistencia médica colectiva u otras instituciones de asistencia médica de régimen de prepago.
- Cuotas correspondientes a Créditos de Nómina y a actos cooperativos realizados por sus socios en Cooperativas de Consumo con autorización legal a retención de haberes.

Vigencia: primer día del mes siguiente al año a contar desde la fecha de reglamentación.

***Sustituye el artículo 1° de la Ley N° 17.829, en redacción dada por el artículo 382 de la Ley N° 19.149***



# *Responsabilidad penal del empleador*

Ley N° 19.196

# 4

# ***Responsabilidad penal del empleador***

## **Consideraciones Preliminares    Objetivos de la ley:**

- La ley se encuentra *vigente desde el 14 de abril del 2014*.
- Hasta la fecha no ha sido reglamentada.
- Se establece un nuevo tipo penal.
- Se modifica la Ley N° 16.074 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Modifica el C.P.P en lo que respecta a la figura y potestades del denunciante.
- Proteger de la vida, salud e integridad física de los trabajadores.
- Generar conciencia en prevención de accidentes o situaciones potencialmente peligrosas.
- Disminuir la siniestralidad laboral.
- Responsabilizar penalmente al empleador en caso de poner en riesgo los bienes jurídicos tutelados.

# *Eventuales responsables*

## **Responsable:**

empleador o quien ejerza en su nombre el poder de dirección.

### **A) Empleador:**

- No se define el concepto.
- Aquel que contrata, dirige, utiliza y remunera al trabajo subordinado.

### **B) El que ejerza el poder de dirección dentro de la empresa:**

- Director, gerente, encargado.
- Cualquier persona que tenga facultades para dar órdenes, controlar o sancionar a los demás empleados (jefes de sección, supervisores, capataces, etc.).

---

## ***Eventuales responsables***

### **C) Personas jurídicas:**

*Si el empleador es una persona jurídica, ¿quién responde?*

- Una persona jurídica nunca sería responsable penalmente, en tanto no puede cometer delitos por sí misma
- Respondería penalmente quien ejerza la administración y representación de la sociedad.

### **D) Tercerizaciones:**

- *¿Alcanza a toda forma de contratación laboral, abarcando también las figuras dispuestas en las Leyes N° 18.099 y 18.251?*

# *La conducta delictiva – Delito de Peligro*

- Se crea un delito de peligro = no es necesaria la afectación del bien jurídico para que se configure el mismo.
- Puede haber delito o denuncia penal sin existir un daño efectivo.

## **Presupuestos para la configuración del delito:**

- No adoptar los medios de resguardo y seguridad laboral.
- Poner en peligro grave y concreto la vida, salud o integridad física de los empleados.
- Art. 21 del C.P, el dolo y la culpa se presumen en esta clase de delito, sin perjuicio de la prueba en contrario.

# *La conducta delictiva*

*Sanción: 3 a 24 meses  
de prisión*



*Es excarcelable*

## *Eximente de Responsabilidad*

Si el trabajador no utiliza los elementos de seguridad proporcionados **no habría responsabilidad del empleador**, aunque quien valorará tal circunstancia es el Juez en sede Penal.

Importancia trascendental de la prueba.

---

# *Muchas gracias.*

---

 [@PwC\\_Uruguay](#)  [PwC Uruguay](#)  [PwCUruguay](#)

El contenido de la presente tiene como propósito brindar información general y no debe utilizarse como sustituto de una consulta con asesores profesionales.

© 2015 PricewaterhouseCoopers Ltda., PricewaterhouseCoopers, PricewaterhouseCoopers Professional Services Ltda. y PricewaterhouseCoopers Software Ltda. Todos los derechos reservados. PwC refiere a la firma miembro de Uruguay y en algunas ocasiones a la red PwC. Cada firma miembro es una entidad legal separada. Por favor visite [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) para más detalles.