

NOVEDADES EN MATERIA LABORAL

NOVIEMBRE 2021

☞ Prórroga de entrada en vigencia de la obligatoriedad de contar con Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo para empresas de entre 50 y 150 trabajadores

El día 03 de noviembre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social comunicó que por acuerdo del Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CONASSAT) se resolvió prorrogar por 6 meses más el plazo para dar cumplimiento a la obligación de contar con Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo para las empresas de entre 50 y 150 trabajadores. Por lo que la obligación se volverá exigible a partir del 1ero de mayo de 2022.

Recordamos que para las empresas entre 150 y 300 trabajadores la obligación entró en vigencia el 1ero de noviembre de 2021.

Por su parte, las empresas que tengan entre 5 y 50 trabajadores tienen plazo hasta el 1ero de noviembre de 2022 para cumplir con la normativa.

☞ Aumento del porcentaje a 4%: empleo de personas con discapacidad en empresas de la actividad privada.

El art. 1 del Decreto N° 73/019, el cual reglamenta la Ley sobre la promoción del trabajo para personas con discapacidad (Ley N° 19691), estableció que los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal producido a partir del 18 de noviembre de 2018, deberían emplear a personas con discapacidad.

El Decreto estableció porcentajes que debían observar las empresas según la cantidad de trabajadores permanentes que tuvieran, de forma gradual.

A partir del 18 de noviembre de 2021, en ocasión de ingresar de nuevo personal, las empresas deberán incorporar trabajadores con discapacidad, hasta alcanzar un 4% de su plantilla de trabajadores dependientes.

§ Aprobación de la “Ley Federica”: Modificaciones en subsidio por maternidad, subsidio parental para cuidados e inactividad compensada por paternidad.

El día 9 de noviembre 2021 se aprobó la denominada “Ley Federica” en el Parlamento. El nombre otorgado a la Ley se debe a un caso reciente donde nacieron trillizos, y una de los 3 recién nacidos - a quien se le llamó Federica - pesó apenas 580 gramos y tardó 5 meses para que le otorgaran el alta médica.

Esta norma realiza importantes cambios a la Ley 19.161, la cual ya contenía modificaciones al subsidio por maternidad, inactividad compensada por paternidad y subsidio para cuidados.

Supuestos de extensión del subsidio por maternidad (licencia maternal)

La norma prevé ciertos supuestos donde el subsidio por maternidad – o licencia maternal – puede ser extendida.

Extensión hasta 18 semanas: Nacimientos múltiples, peso inferior o igual a 1,5 kg y prematuros

- Nacimientos múltiples. (Sin importar la semana de gestación)
- Peso al momento de nacer menor o igual a 1,5 kg. (Sin importar la semana de gestación)
- Parto prematuro: La ley establece un límite para determinar si el parto es prematuro. El nacimiento debe ocurrir en la semana 33 de gestación o anterior a dicha semana para que sea considerado como tal y extenderse el subsidio. En este caso concreto, la extensión podrá extenderse a las dieciocho semanas o las ocho

semanas posteriores a la fecha de parto prevista inicialmente, si este término venciere con posterioridad al primero.

Es importante destacar que dicho derecho podrá ser ejercido aún siendo sano el recién nacido.

Extensión hasta que el hijo de la beneficiaria cumpla 6 meses de edad: Casos de complejidad

- Recién nacido presenta algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza y/o gravedad impliquen riesgo o compromiso de vida del recién nacido, con internación o con tratamiento domiciliario.
- Recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucre discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre.

Ejercicio del derecho:

En todos los casos antedichos el ejercicio del derecho no requiere preaviso al empleador.

El legislador deriva en el BPS la instrumentación del presente y dicho organismo deberá determinar la documentación a presentar.

Modificaciones al subsidio parental para cuidados

La Ley Federica prevé que, al término del subsidio por maternidad previsto para los casos de complejidad, el padre o la madre se puedan amparar al subsidio parental para cuidados – en los mismos términos previstos en el art. 12 de la Ley 19.161 – extendiendo su plazo de 6 a 9 meses para este tipo de casos.

Modificaciones a la inactividad compensada por paternidad

La ley prevé la extensión del período de inactividad compensada por paternidad (licencia paternal) hasta 30 días continuos en los casos de nacimientos múltiples, peso inferior o igual a 1,5 kg, casos de complejidad y parto prematuro.

Vigencia de la ley



La Ley Federica será de aplicación a los nacimientos que ocurran a partir del día de su entrada en vigencia.

También será de aplicación a los nacimientos que hayan tenido lugar antes de su entrada en vigencia, siempre que aún no haya finalizado el amparo al subsidio por maternidad de la beneficiaria o que aún no haya finalizado el amparo al subsidio por inactividad compensada por paternidad del beneficiario.

Por el momento, la Ley fue sancionada por el Parlamento restando su promulgación por el Poder Ejecutivo.

§ Cambios laborales en la Ley de Rendición de Cuentas: Prueba de la enfermedad común y Teletrabajo en Zonas Francas

Prueba de la enfermedad: Historia Clínica Electrónica Nacional

La Ley de Rendición de Cuentas establece como única fuente válida para acreditar la situación de enfermedad de los trabajadores, la generada en la Historia Clínica Electrónica Nacional de su prestador de salud. (art. 342 Ley 19.996)

El BPS comunicará a cada empleador, en forma directa y reservada, la situación del trabajador, no pudiendo brindar información sobre la patología que lo afecta, sino únicamente sobre el tiempo estimado de reintegro a su trabajo.

Su entrada en vigencia está prevista para el día 1ero de enero de 2022.

Habilitación del teletrabajo en Zonas Francas

A partir del 1ero de enero de 2022 los usuarios de zonas francas podrán contratar trabajadores en régimen de dependencia para que puedan prestar servicios en la modalidad teletrabajo exclusivamente desde su domicilio particular situado en territorio nacional.

El usuario de zona franca que implemente la modalidad teletrabajo, deberá asegurar en todo momento al Desarrollador el control de los recursos humanos que teletrabajan, con el detalle de días y horario dentro del cual lo efectúan. Dicha información podrá ser solicitada y controlada a discreción de la Dirección Nacional de Zonas Francas.

La ley establece ciertas excepciones a la autorización dispuesta quienes no podrán realizar sus actividades en modalidad teletrabajo:

- los recursos humanos que desarrollen directamente las actividades operativas de producción o fabriles, de distribución o logísticas.
- Los que desarrollen las actividades comerciales sustantivas definidas en el artículo 14 de la Ley de ZZFF.

La norma aclara que bajo ningún concepto la autorización legal implica que los usuarios puedan abrir oficinas fuera de las zonas francas.

Por último, se libra a la reglamentación por parte del Poder Ejecutivo las condiciones y límites para la celebración de dichos acuerdos.

§ Control de voto elecciones BPS

El próximo 27 de noviembre de 2021 se celebrarán elecciones para determinar las autoridades del Banco de Previsión Social. El art. 10 de la Ley N° 16.241 establece la obligatoriedad de la participación en los comicios.

Las empresas tienen la obligación de control de voto de sus trabajadores (art. 22 de la Ley N° 16.241). El plazo para el control comenzará el primer día del tercer mes siguiente al acto eleccionario y deberá realizarse por el término de tres meses. El trabajador deberá presentar la constancia de voto o en su defecto, la constancia de justificación de la causal expedida por la Corte Electoral o de pago de la multa.

Por último, cabe destacar que la normativa establece que el empleador será solidariamente responsable del pago de la multa en caso de incumplimiento por el trabajador.