



Reglamentación del trabajo nocturno

Juan F. Orticochea
jorticochea@bda.com.uy

La Ley N° 19.313 (“Ley de Nocturnidad”) promulgada en el mes de febrero de 2015 reglamenta el trabajo nocturno a nivel general en Uruguay. Hasta la entrada en vigencia de esta ley no existía en nuestro país una norma general sobre el tema que estableciera, como lo hace ésta, la obligatoriedad del pago de una prima por nocturnidad para todas las empresas y empleados independientemente del ramo de actividad.

Sin perjuicio de ello, en el ámbito de los Consejos de Salarios algunos grupos de actividad habían regulado el pago de esta prima, pero su aplicación era exclusiva para ese sector de actividad. Es por ello que, hasta la aprobación de la Ley de Nocturnidad, para algunas empresas era obligatorio el pago de una prima por nocturnidad mientras que para otras no, dependiendo del grupo de Consejos de Salarios en que estuvieran clasificadas. Para el sector rural, en general, no se había establecido este beneficio salarial, por lo que se trata de una novedad para el sector.

La Ley de Nocturnidad declara que el trabajo nocturno supone un factor negativo para la salud de las personas, motivo por el cual debe estar especialmente tutelado por la normativa legal. Por tal razón determina que los trabajadores que desarrollen su tarea en horario nocturno tendrán derecho al pago de una prima o sobretasa especial, que compensa el perjuicio del trabajo nocturno.

A los efectos de esta ley se define al trabajo nocturno como aquel que se desarrolla entre las 22.00 y 06.00 horas del día siguiente. Se establece asimismo que cuando un trabajador preste sus servicios durante más de cinco horas en este rango horario tendrá derecho a percibir una prima o sobretasa por nocturnidad equivalente al 20% del valor hora. Por lo cual para que se haga exigible el pago de la prima

por nocturnidad establecida por la ley se requiere que se den dos supuestos, el primero es la existencia de trabajo efectivo entre las 22.00 y las 06.00, el segundo es que el trabajo efectivo durante ese horario supere las cinco horas en cada jornada.

Una vez que se superan las cinco horas de trabajo en horario nocturno, el empleado tendrá derecho al cobro de la prima por nocturnidad que equivale a un 20% del valor hora de su salario calculado sobre todo el tiempo que haya trabajado entre las 22.00 y las 06.00 horas.

La ley establece que se podrá optar por pagar la prima establecida u otorgar una reducción horaria equivalente. El decreto reglamentario dispone que es el empleador quien unilateralmente debe decidir si paga la prima en dinero u otorga la reducción horaria por el equivalente.

Otro aspecto que aclara el decreto reglamentario es que la prima del 20% se calcula sobre el valor hora tomando para ello en cuenta el salario básico del empleado. Si el salario del empleado fuera a destajo o por comisiones se deberá determinar de acuerdo al promedio percibido en cada jornada.

La ley establece un beneficio para las mujeres grávidas o madres recientes que trabajen en horario nocturno, consistente en la posibilidad de solicitar la asignación de un horario en el turno diurno, sin pérdida de la prima por nocturnidad, durante todo el embarazo y hasta un año después del parto.

BD
BRAGARD & DURÁN
Legal • Tax • Accounting • Notarial