

NORMAS SOBRE DISCRIMINACIÓN

Las trabajadoras privadas que sean despedidas durante el embarazo o el período posterior a su reintegro tienen derecho a una indemnización especial. Además de lo que le corresponda por despido común, deberá pagársele como indemnización un despido especial equivalente a 6 meses de sueldo. (Ley N° 11.577 de 14/10/1950, artículos 16 y 17)

Está prohibido exigir a las mujeres que comprueben que no se encuentran embarazadas como requisito para su ingreso, promoción o permanencia en un trabajo. Comprende la exigencia de realizarse o presentar test de embarazo, certificado médico o cualquier tipo de declaración de ausencia de embarazo. (Ley N° 18.868. art. 1.)

¿Qué es la violencia laboral hacia la mujer basada en género?

Es aquella que se ejerce en un contexto laboral, dificultando el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo.

¿Cómo se manifiesta este tipo de violencia?

Por medio de:

- ➔ acoso moral o sexual;
- ➔ exigir requisitos sobre el estado civil, edad, apariencia física o solicitar exámenes clínicos, todo fuera del marco legal;
- ➔ disminuir el salario de la tarea por ser realizada por una mujer.

Ley N° 19.580, artículo 6.

Por mayor información para realizar una denuncia escanea el código QR:



Este material fue elaborado en el marco de las tareas desarrolladas en el GRUPO DE TRABAJO para la REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL PARA COMPATIBILIZAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL creado por la INDDHH y que está integrado por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Oficina Nacional de Servicios Civil, Instituto Nacional de las Mujeres y Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad.

INFORMACIÓN

Para mayor información sobre el funcionamiento de la INDDHH escanea el código QR



Av. Artigas 1532
Tel: (598 2) 1948
Unidad Especializada de Género int. 313
genero@inddhh.gub.uy
inddhh.gub.uy



Trabajos y cuidados Normas laborales para la conciliación de la vida laboral y familiar



Las políticas públicas para garantizar los cuidados deben considerar los derechos de las personas a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado.

Los cuidados son las acciones que las personas dependientes deben recibir para garantizar su derecho a la atención de las actividades y necesidades básicas de la vida diaria por carecer de autonomía para realizarlas por sí mismas. Es tanto un derecho como una función social que implica la promoción del desarrollo de la autonomía personal, atención y asistencia a las personas dependientes. (Art. 3 Ley N° 19.353).

La regulación de las licencias de maternidad, paternidad y parentales resultan claves en los primeros años de vida de niñas y niños y forman parte las políticas de cuidado transformadoras para alcanzar una sociedad más igualitaria.

Dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que “las políticas deberían integrar también un enfoque de ciclo vital que permita dar respuesta a las necesidades particulares en cada etapa de la vida y que brinde acompañamiento y apoyo adecuado a las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT 2022)”. Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Informe regional complementario para América Latina y el Caribe.

¿Sabías que... por Ley se dispuso la instalación de Salas de Lactancia en lugares de trabajo y estudio?

En los edificios o locales públicos y privados en los que trabajen o estudien 20 o más mujeres o trabajen 50 o más empleados, habrá una sala destinada a la lactancia materna.

En caso que no se llegue a ese número de empleados o estudiantes pero haya al menos una mujer en período de lactancia, se deberá garantizar el uso de un espacio para amamantar, extraer o almacenar y conservar la leche materna.

¿Qué se entiende por Sala de Lactancia?

Es el área exclusiva y acondicionada para que las mujeres amamenten a sus hijos, realicen la extracción de leche, la almacenen y conserven de forma adecuada.

Ley 19.530



¿Sabías que... diversas normas consagran derechos en la etapa de embarazo?

AMBOS SECTORES

Si estás embarazada tenés derecho a ausentarte del trabajo para concurrir a los controles de embarazo u otras consultas relacionadas.

A tal fin se establecen hasta 4 horas al mes de ausencia, que se consideran trabajadas a todos los efectos y no pueden ser descontadas del salario o remuneración.

Los trabajadores o trabajadoras que acompañen a su cónyuge, concubina o pareja también tienen derecho a ausentarse del trabajo, por la misma cantidad de horas, para acompañarla. Ley N° 20.129, artículos 1, 2

La trabajadora embarazada o en período de lactancia tiene derecho al cambio temporario de actividades cuando las mismas, o las condiciones en que las realiza, puedan afectar su salud o la del hijo/a.

¿El cambio de actividades puede perjudicarla en sus derechos laborales o en su carrera funcional?

No, las trabajadoras no podrán, por esa sola causa, ser despedidas, suspen-

das o perjudicadas en sus derechos laborales o en su carrera funcional.

¿En qué casos se le puede negar este derecho a la trabajadora privada?

Cuando sea imposible acceder al cambio debido al tipo de actividades o al tamaño de la empresa.

En este caso la persona empleadora deberá presentar declaración jurada ante el Banco de Previsión Social (BPS) o el instituto previsional a cargo del salario de maternidad de la trabajadora, en los plazos que establezca la normativa, fundando la imposibilidad de acceder al cambio temporario.

¿Qué opciones tiene la trabajadora privada si no se le otorga el derecho a cambiar de actividades?

Podrá acceder a una licencia especial, durante la cual percibirá la mitad del salario por parte del BPS o del instituto previsional a cargo del salario de maternidad de la trabajadora.

Ley N° 17.215, artículos 1 a 3



Nacimiento y primeros tres meses de vida

S. PRIVADO

El período que cubre el subsidio por maternidad es de 14 semanas*.

Las beneficiarias cesarán todo trabajo:

- ➔ 6 semanas antes de la fecha prevista para el parto (descanso prenatal), y no lo reiniciarán hasta
- ➔ 8 semanas después del parto (descanso puerperal).

Con autorización del BPS se podrán variar los períodos de licencia, pero en ningún caso el período de descanso será menor a 14 semanas.

En caso de nacimientos múltiples, o con un peso de 1,5 kilogramos o menos al nacer, el período de amparo podrá extenderse hasta las 18 semanas, no requiriéndose preaviso al empleador.

¿En qué casos puede extenderse?

Podrá extenderse hasta que el niño/a cumpla 6 meses de edad cuando esté presente algún trastorno, enferme-

1 Esta norma abarca también a las trabajadoras despedidas que quedaran embarazadas durante el período de amparo al subsidio por desempleo, las trabajadoras no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social (BPS), siempre que no tengan más de un trabajador a cargo y las titulares de empresas monotributistas.

dad, comorbilidad o afección que:

- ➔ implique riesgo o compromiso de vida, con internación o con tratamiento domiciliario;
- ➔ involucre discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento y desde el servicio de salud se considere que es necesario o beneficioso el cuidado de la madre.

La extensión del período es un derecho de la beneficiaria y para ejercerlo no se requerirá preaviso al empleador.

¿Qué pasa en caso de enfermedad a consecuencia del embarazo o del parto?

Si la beneficiaria se enferma a causa del embarazo o parto, tendrá derecho a que se le prolongue el descanso (prenatal o puerperal según el caso) hasta por 6 meses.

Ley N° 19.161 de, artículos 1, 2, 2 bis y 3

S. PRIVADO

El período que cubre el subsidio por paternidad es de 10 días corridos*.

El trabajador debe comunicar a su empleador/a la fecha probable del parto con una antelación mínima de 2 semanas (deber de preaviso).

Los padres inscriptos como deudores alimentarios morosos en el Registro Nacional de Actos Personales pierden el beneficio.

Para el caso de los trabajadores dependientes la ley prevé, además, una licencia con goce de sueldo que comienza a partir del día del nacimiento y los dos días siguientes (3 días), totalizando 13 días.

Ley N° 18.345, art. 5.

¿En qué casos puede extenderse?

Se extenderá a 30 días en los siguientes casos:

- ➔ nacimientos múltiples o peso menor o igual a 1,5 kilogramos al nacer;
- ➔ casos de complejidad (riesgo o compromiso de vida del recién nacido, con internación o con tratamiento domiciliario, o discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que, sin significar riesgo de vida, requieran internación o tratamiento);
- ➔ partos prematuros.

Ley N° 19.161, artículos 7 y 8. Ley N° 18.345, artículo 5.

3 Este subsidio corre a partir del parto para los trabajadores no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieren más de un trabajador a cargo y los titulares de empresas monotributistas. Para el caso del trabajador dependiente corre luego de los 3 días de licencia con goce de sueldo.

S. PÚBLICO

El período que cubre la licencia especial por paternidad es de 10 días hábiles?

En los casos de nacimientos prematuros con menos de 32 semanas de gestación que requieran internación y mientras dure esta, se otorgará un máximo de 60 días. Al finalizar dicho período comenzará el uso de la licencia por paternidad.

Ley N° 19.121, artículo 15.

S. PÚBLICO

El período que cubre el subsidio por maternidad es de 14 semanas*?

Las funcionarias embarazadas cesarán todo trabajo:

- ➔ 1 semana antes del parto (descanso prenatal), y no lo reiniciarán hasta
- ➔ 13 semanas después del parto (descanso puerperal).

La funcionaria podrá adelantar el inicio de la licencia hasta 6 semanas antes de la fecha presunta del parto.

¿En qué casos puede aumentar el período de licencia?

- ➔ Enfermedad a consecuencia del parto: la funcionaria tendrá derecho a prolongar el descanso puerperal por el tiempo que fije el servicio médico respectivo.

2 Si bien la Ley N° 19.121 de 20/08/2013, en el artículo 15 prevé 13 semanas, el Convenio Colectivo de COFE de 28/12/2016 en el artículo 5, lo extiende a 14 semanas.

Nacimientos múltiples, pretérminos o con alguna discapacidad: la licencia será de 18 semanas.

Nacimientos prematuros: con menos de 32 semanas de gestación y que requieran internación, tienen derecho a licencia mientras dure la internación con un máximo de 60 días. Luego de esta licencia comenzará el usufructo de la licencia por maternidad durante 18 semanas.

Ley N° 19.121, artículo 15.

¿Qué pasa en caso de enfermedad a consecuencia del embarazo o del parto?

Se podrá fijar un descanso prenatal suplementario."

AMBOS SECTORES

ADOPCIÓN: las trabajadoras y trabajadores que adopten niñas, niños o adolescentes tienen derecho a una licencia especial

S. PRIVADO

La licencia prevista es de 6 semanas continuas de duración, a partir de la entrega del niño, niña o adolescente.

¿Qué ocurre si ambos padres adoptantes son beneficiarios de esta licencia?

Los primeros 10 días hábiles los usarán en forma simultánea ambos padres y los días restantes uno u otro, indistintamente y en forma alternada.

Ley N° 17.292, artículos 33 a 35 y 38

¿Qué plazos establece la Ley?

- ➔ Un máximo de 5 días corridos para otorgar la licencia desde que se justifican los requisitos.
- ➔ El beneficio se pierde si las/os interesadas/os no reclaman antes de los 30 días a contar de la fecha en que se recibe a la niña, niño o adolescente.

Ley N° 17.292, artículos 33 a 35 y 38

S. PÚBLICO

La licencia prevista es de 13 semanas continuas, aplicable a partir de que se recibe a la niña, niño o adolescente.

En caso de nacimientos prematuros (menos de 32 semanas de gestación) que requieran internación, el padre y la madre adoptantes tienen derecho a licencia mientras dure la misma, con un máximo de 60 días. ¿Qué

ocurre cuando los dos padres adoptantes son beneficiarios de esta licencia?

Sólo uno de los padres tendrá derecho a la misma y al otro padre le corresponderán 10 días hábiles de licencia.

Ley N° 19.121, art. 15.

AMBOS SECTORES

ADOPCIÓN: Las/os trabajadoras/es que reciban niñas/os en adopción podrán, a continuación de la licencia, hacer uso de la reducción a la mitad del horario de trabajo durante 6 meses.

(Ley N° 17.292, artículo 33.)



Durante los primeros 6 meses

S. PRIVADO

Subsidio parental para cuidados

¿Quiénes son beneficiarias/os del subsidio para cuidados del recién nacido?

Las/os beneficiarias/os del subsidio por maternidad y del subsidio por paternidad, y podrán usarlo indistintamente y en forma alternada el padre y la madre.

¿Qué período abarca el subsidio parental para cuidados?

Desde la finalización del período de subsidio por maternidad y hasta que el hijo/a de las/os beneficiarias/os alcance la edad de:

- ➔ 6 meses, o
- ➔ 9 meses en caso de problemas de salud del recién nacido (riesgo o compromiso de vida o discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales

que requieran internación o tratamiento).

¿Cuáles son los requisitos para tener derecho al subsidio?

- ➔ Para que la madre o padre puedan acceder al subsidio, la madre debe permanecer en actividad o amparada al seguro por enfermedad, con la salvedad siguiente
- ➔ el goce del subsidio parental, no es compatible con la percepción de cualquier subsidio por inactividad compensada por parte del mismo beneficiario.

¿Cuál es la jornada laboral durante el período del subsidio parental para cuidados?

La jornada laboral de los beneficiarios no superará la mitad de su jornada habitual o las 4 horas diarias.

Ley N° 19.161, artículos 12 a 13

S. PÚBLICO

Lactancia
¿Las funcionarias tienen derecho a la reducción de su jornada laboral?

Las funcionarias públicas de la Administración central, podrán reducir su jornada diaria laboral hasta la mitad en los siguientes casos:

- ➔ lactancia, luego de finalizada la licencia por maternidad, hasta
- ➔ 9 meses.
- ➔ lactancia a nacido prematuro con menos de 32

semanas de gestación se puede prorrogar el beneficio hasta 9 meses con indicación médica.

➔ Las funcionarias madres cuando amamentan a sus hijos, tienen derecho a solicitar que su jornada laboral sea reducida a la mitad hasta que el lactante lo requiera.

Dicho beneficio se hará efectivo luego de la licencia maternal.

Leyes Nos. 19.121, artículo 12 y 16.104, artículo 28.



Luego de los 6 meses

S. PRIVADO

Lactancia
¿Se permite a la mujer la lactancia durante la jornada de trabajo?

La trabajadora que amamanta a su hijo puede interrumpir su jornada diaria de trabajo durante dos períodos de media hora cada uno o un período de una hora a su elección.

Dichos períodos se computarán como trabajo efectivo.

El servicio médico del cual la trabajadora es usuaria será quien fije la duración del período de amamantamiento.

Decreto 234/018, artículo 10.

S. PÚBLICO

Además de las normas referidas anteriormente sobre lactancia, ¿Qué dispone el Convenio Colectivo de COFE (Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado) para cuidados del recién nacido?

Según el Convenio Colectivo de fecha 28 de diciembre de 2016, los funcionarios pueden reducir su jornada laboral para cuidados del recién nacido entre 6 a 12 meses de edad, cumpliendo un mínimo de 4 horas de trabajo.

Uno solo de los padres puede hacer uso de este beneficio.

¿Qué requisito es necesario?

Ambos padres deben ser trabajadores activos que aporten a la Seguridad Social, salvo caso de hogares monoparentales.

AMBOS SECTORES

LICENCIA PARA MADRES Y PADRES CON HIJOS/AS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

¿Cuántos días les corresponden? Hasta 10 días anuales.

Requisitos:

Aviso previo a la empresa u organismo con 48 horas de anticipación como mínimo, y presentar el certificado médico correspondiente dentro de las 48 horas posteriores a la consulta.

Ley N° 18.345, artículo 10. (Actividad privada)

Ley N° 19.996, artículos 20 y 21. (Actividad pública)

S. PÚBLICO

Las/os funcionarias/os públicas/os que tengan familiares a cargo con discapacidad o enfermedad terminal tienen derecho a una licencia especial de 96 horas al año usada en forma continua o discontinua, sin perjuicio de cualquier otro régimen más beneficioso establecido.

¿Qué se entiende por familiar del funcionario/a?

El familiar a cargo puede ser padre, madre, hijos/as, cónyuge, hijos/as adoptivos/as, padres adoptantes, concubinos/as y hermanos/as.

¿Qué retribución tiene derecho a percibir?

Hasta un máximo de 64 horas.

(Ley N° 19.996, artículo 21.)

Las/os funcionarias/os públicas/os podrán solicitar reducción de la jornada

laboral en caso de enfermedad grave de un familiar directo en situación de dependencia severa que requiera cuidados especiales para cubrir sus necesidades básicas.

El otorgamiento de dicho beneficio es discrecional por parte de la autoridad máxima o jerarca respectivo.

De existir algún régimen más beneficioso, en alguna unidad o inciso, permanecerá vigente.

¿Qué se entiende por enfermedad grave?

Aquella que supera los 15 días de reposo de acuerdo a la certificación médica.

¿Cómo se configura la reducción horaria?

Convenio Colectivo de COFE de 28/12/2016 artículo 8. (Actividad pública)

Referencias:

Legislación para ambos sectores

Legislación para el sector privado

Legislación para el sector público*

* Se recogen las principales normas que regulan el funcionamiento de la administración central, sin perjuicio de ello se debe consultar las normas específicas de cada organismo. Los organismos públicos que no pertenecen a la administración central cuenta con normativa específica.

S. PRIVADO

En actividades insalubres la ley ampara a la trabajadora embarazada en caso de ausencia por indicación médica.

La ley establece:

- ➔ el derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable según prescripción médica.

Si la ausencia es menor a 4 meses, cobrará el total de su salario.

Si la ausencia supera los 4 meses, hasta los 6 meses, cobrará la mitad de su salario.

Ley N° 11.577 Art. 16

Embarazo

Hasta los 3 meses

Hasta los 6 meses

Después de los 6 meses