

Aspectos fundamentales del Decreto Reglamentario de la Ley N° 19.313

1. El decreto reglamentario elaborado en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fue precedido de una serie de actividades de consulta a los actores sociales, que incluyó reuniones con gremiales de trabajadores y de empleadores además de tener tratamiento en el Consejo Superior Tripartito, donde fue presentado el proyecto y puesto a consideración de las organizaciones de empleadores y del PIT CNT;
2. La regulación del trabajo nocturno es frecuente en el derecho comparado; Argentina, Brasil y Paraguay cuentan con previsiones de carácter legal ya sea para limitar o recabar autorización previa para su desempeño, así como para establecer recargos iguales o superiores a los prescriptos por la ley nacional;
3. La regulación del trabajo nocturno en nuestro país se da en el marco de la celebración de los 100 años del inicio de la legislación laboral mediante la aprobación en 1915 de la ley de limitación de la jornada;
4. El decreto define al trabajo nocturno como aquel que se desarrolla por indicación del empleador durante un período mayor a cinco horas entre las 22 y las 6 hs del día siguiente;
5. El beneficio que la ley reconoce, consistente en el pago de una “sobretasa” del 20% o la consiguiente reducción horaria es de aplicación en todos aquellos sectores en que no exista una regulación más favorable al trabajador, ya se trate de leyes especiales, decretos, resoluciones de los Consejos de Salarios o convenios colectivos del nivel que fuere;
6. Los problemas de salud y seguridad laboral que el trabajo nocturno pudiere ocasionar serán evaluados de manera bipartita por los órganos u otras instancias que en esa materia funcionan a nivel de la empresa (Dec. 291/2007). Las evaluaciones médicas que se dispusieran realizar no tendrán costo económico para los trabajadores;

7. Las medidas de prevención a implementar por los empleadores deberán comprender la consideración del trabajador, la naturaleza del trabajo, los factores ambientales, etc; deberá acordar, además, similar nivel de protección que a los trabajadores que se desempeñan en horario diurno. En particular, el decreto destaca la necesidad que se pongan a disposición del trabajador los medios adecuados para la atención de los primeros auxilios. El trabajador que por motivos de salud no pueda continuar desempeñándose en horario nocturno podrá ser trasladado cuando sea factible al horario diurno en puesto similar;
8. En cuanto a la mujer grávida o que ha dado a luz recientemente, podrá optar por trabajar en horario diurno, disponiendo el empleador de un plazo de 20 días para dar cumplimiento al cambio peticionado;
9. El cálculo de la sobretasa del 20% se efectuará sobre el salario básico que perciba el trabajador;
10. E
l porcentaje referido se aplica siempre que el trabajador supere las cinco horas de trabajo entre las 22 y las 6 hs, teniendo en consideración únicamente el tiempo trabajado en dicho rango horario. La opción entre el pago del 20% o la reducción horaria es de cargo del empleador, sin perjuicio que pudiera negociarse colectivamente si las partes así lo
d
e
c
i
d
i
e
r
a