



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
CÁMARA DE SENADORES

SECRETARÍA

Carpeta N° 1356 de 2013

Repartido N° 935
Octubre de 2013

SUBSIDIOS POR MATERNIDAD Y POR
PATERNIDAD PARA TRABAJADORES
DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

-
- Proyecto de ley aprobado por la Cámara de Representantes.
 - Informe de la Comisión Especial de Población y Desarrollo Social de la Cámara de Representantes.
 - Mensaje y proyecto de ley del Poder Ejecutivo.
 - Disposiciones citadas.
 - Acta N° 70 de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores.

*La Cámara de
Representantes de la República
Oriental del Uruguay, en sesión de
hoy, ha sancionado el siguiente
Proyecto de Ley*

CAPÍTULO I

SUBSIDIO POR MATERNIDAD

Artículo 1º. (Ámbito de aplicación).- Tienen derecho al subsidio por maternidad previsto en la presente ley:

- A) Las trabajadoras dependientes de la actividad privada.
- B) Las trabajadoras no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieran más de un trabajador subordinado.
- C) Las titulares de empresas monotributistas.
- D) Las trabajadoras que, habiendo sido despedidas, quedaren grávidas durante el período de amparo al subsidio por desempleo previsto en el Decreto-Ley N° 15.180, de 20 de agosto de 1981 y modificativas.

El derecho a la percepción íntegra del subsidio no se verá afectado por la suspensión o extinción de la relación laboral durante el período de gravedad o de descanso puerperal.

Para acceder al subsidio, las beneficiarias indicadas en los literales B) y C) del inciso primero de este artículo deberán encontrarse al día con sus aportes al sistema de la seguridad social.

Artículo 2°. (Período de amparo al subsidio por maternidad).- Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo.

No obstante, las beneficiarias autorizadas por el Banco de Previsión Social podrán variar los períodos de licencia anteriores, manteniendo el mínimo previsto en el inciso siguiente.

En ningún caso, el período de descanso será inferior a catorce semanas.

Artículo 3°. (Parto prematuro).- Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta, la beneficiaria iniciará el descanso de inmediato y el período de descanso puerperal se verá prolongado hasta completar las catorce semanas previstas en el inciso final del artículo 2° o las ocho semanas posteriores a la fecha de parto prevista inicialmente, si este término venciere con posterioridad a aquél.

Artículo 4°. (Parto posterior a la fecha presunta).- Cuando el parto sobreviniere después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha real del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

Artículo 5°. (Enfermedad como consecuencia del embarazo o del parto).- En caso de enfermedad que fuere consecuencia del embarazo o del parto, la beneficiaria tendrá derecho a una prolongación del descanso prenatal o puerperal, respectivamente.

Durante estos períodos extraordinarios de descanso percibirá, del instituto previsional que ampare su actividad, las prestaciones económicas por enfermedad que allí le correspondieren.

Si la beneficiaria no tuviere derecho a ellas o éstas no existieren, el Banco de Previsión Social le abonará el subsidio por enfermedad previsto por el Decreto-Ley N° 14.407, de 22 de julio de 1975 y modificativas.

Sin perjuicio de lo dispuesto por las respectivas normas aplicables en materia de cobertura de la contingencia enfermedad, los descansos suplementarios referidos en el inciso primero no podrán exceder, en conjunto, los seis meses, y su concesión y duración serán determinadas por el organismo a cuyo cargo se encuentren las prestaciones indicadas en el presente artículo.

Artículo 6°. (Monto del subsidio por maternidad).- Durante los períodos de descanso previstos en los artículos 2° a 4°, la beneficiaria percibirá:

- A) Si se tratare de trabajadora dependiente, el promedio mensual o diario -según fuere remunerada por mes o por día u hora- de sus asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo.
- B) Si se tratare de trabajadora no dependiente, el promedio mensual de sus asignaciones computables de los últimos doce meses.

En ningún caso el monto del subsidio por maternidad será inferior a 2 BPC (dos Bases de Prestaciones y Contribuciones) por mes o la suma que proporcionalmente correspondiere para períodos menores.

Los plazos mencionados corresponderán a período de trabajo efectivo si fuere más favorable para la trabajadora.

CAPÍTULO II

INACTIVIDAD COMPENSADA POR PATERNIDAD

Artículo 7°. (Ámbito de aplicación).- Tendrán derecho a ausentarse de su trabajo por razones de paternidad, percibiendo el subsidio previsto en el artículo 9° de la presente ley, los siguientes beneficiarios:

- A) Trabajadores dependientes de la actividad privada.
- B) Trabajadores no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieran más de un trabajador subordinado.
- C) Titulares de empresas monotributistas.

No tendrán derecho a este beneficio quienes figuraren inscriptos como deudores alimentarios morosos en el Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones, conforme con lo previsto por las Leyes N° 17.957, de 4 de abril de 2006, y N° 18.244, de 27 de diciembre de 2007.

Para acceder al subsidio, los beneficiarios indicados en los literales B) y C) del inciso primero de este artículo deberán encontrarse al día con sus aportes al sistema de la seguridad social.

Artículo 8°. (Período de inactividad compensada).- El descanso a que refiere el artículo anterior tendrá las siguientes duraciones:

- A) Un máximo de tres días continuos, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.
- B) Un máximo de siete días continuos, a partir del 1° de enero de 2015.
- C) Un máximo de diez días continuos, a partir del 1° de enero de 2016.

El período del descanso previsto en el presente artículo se iniciará el día del parto, salvo para quienes tuvieren derecho a la licencia prevista por el artículo 5° de la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2008, en cuyos casos comenzará inmediatamente después de concluida ésta.

Artículo 9°. (Monto del subsidio).- El monto del subsidio, correspondiente a cada día de ausencia por razones de paternidad, será el siguiente:

- A) Si se tratare de trabajador dependiente, el promedio diario de sus asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo.
- B) Si se tratare de trabajador no dependiente, el promedio diario de sus asignaciones computables de los últimos doce meses.

En ningún caso el monto del subsidio será inferior al previsto por el inciso segundo del artículo 6° proporcionado a los días de ausencia por paternidad. Las referencias a seis y doce meses efectuadas en los literales A) y B) del inciso primero del presente artículo, corresponderán a períodos de trabajo efectivo, si fuere más favorable para el trabajador.

Artículo 10. (Deber de preaviso).- En el caso de trabajadores dependientes, el beneficiario que se propusiere hacer uso del derecho previsto en los artículos 7° y 8°, deberá comunicar en forma fehaciente a su empleador la fecha probable de parto, con una antelación mínima de dos semanas.

Artículo 11. (Requisitos para el goce del subsidio).- Para recibir el subsidio por paternidad previsto en la presente ley, el interesado deberá presentar ante el Banco de Previsión Social el certificado médico correspondiente o testimonio de la partida de nacimiento de su hijo, en la forma y condiciones que determine el referido organismo.

CAPÍTULO III

SUBSIDIO PARA CUIDADOS

Artículo 12. (Subsidio parental para cuidados).- Las trabajadoras incluidas en el artículo 1° y los trabajadores incluidos en el artículo 7° de la presente ley, serán beneficiarios de un subsidio para el cuidado del recién nacido, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre una vez finalizado el período de subsidio por maternidad previsto en el artículo 2° de la presente ley, hasta que el referido hijo de los beneficiarios cumpla cuatro meses de edad.

Dicho plazo máximo de goce del subsidio se extenderá, a partir del 1° de enero de 2015, hasta los cinco meses de edad del hijo y a partir de 1° de enero de 2016, hasta sus seis meses de edad.

Uno u otro beneficiario sólo podrán acceder al subsidio siempre que la trabajadora permaneciere en actividad o amparada al seguro por enfermedad, salvo lo previsto en el siguiente inciso.

El goce del subsidio parental es incompatible con la percepción de cualquier subsidio por inactividad compensada por parte del mismo beneficiario.

Artículo 13. (Horario laboral durante el período de subsidio para cuidados).- La actividad laboral de los beneficiarios del subsidio para cuidados previsto en el artículo anterior no excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias.

Artículo 14. (Monto del subsidio parental para cuidados).- El monto del subsidio establecido en el artículo 12 para uno u otro progenitor será de la mitad del respectivamente previsto por los artículos 6° y 9° de la presente ley.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 15. (Pérdida del derecho a la percepción de los subsidios).- Las personas beneficiarias de los subsidios por maternidad o por paternidad no podrán desarrollar actividad remunerada alguna durante los períodos de ausencia por tales motivos.

Igual prohibición regirá en cuanto a las horas de ausencia para cuidados de la que hagan uso los beneficiarios del subsidio por esta causal, quienes, además, únicamente podrán desarrollar actividad remunerada dentro de los límites previstos por el artículo 13 de la presente ley.

La infracción de la presente disposición implicará la pérdida del derecho al cobro del subsidio correspondiente, durante el lapso que dure dicha inobservancia.

Artículo 16. (Inclusión en el Seguro Nacional de Salud).- Los beneficiarios de los subsidios previstos en la presente ley mantendrán su inclusión en el Seguro Nacional de Salud durante el período de amparo a los mismos.

Artículo 17. (Aportes a la seguridad social).- El Banco de Previsión Social retendrá el aporte personal correspondiente a los subsidios previstos por la presente ley, los que no generarán aportes patronales.

Artículo 18. (Trabajadores suplentes).- Las empresas no estarán obligadas a abonar indemnización por despido a quienes, habiendo ingresado en sustitución de un trabajador en goce de los subsidios previstos en la presente ley, cesaren con motivo del reintegro total o parcial de éste. Esta circunstancia deberá estar documentada fehacientemente en forma previa.

Artículo 19. (Pago de los subsidios).- Los subsidios previstos por la presente ley estarán a cargo del Banco de Previsión Social. Los gastos

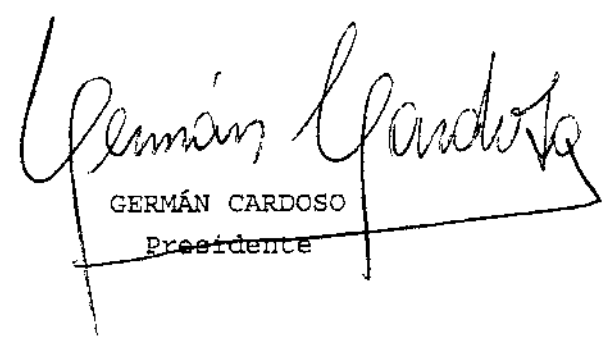
que la aplicación de la misma genere al mencionado organismo, serán atendidos por Rentas Generales, si fuere necesario.

Artículo 20. (Derogaciones).- Deróganse los artículos 11 a 17 del Decreto Ley N° 15.084, de 28 de noviembre de 1980, así como todas las disposiciones que se opongan directa o indirectamente a la presente ley.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo,
a 22 de octubre de 2013.



JOSÉ PEDRO MONTERO
Secretario



GERMÁN CARDOSO
Presidente

**Informe de la Comisión Especial
de Población y
Desarrollo Social de la
Cámara de Representantes**

COMISIÓN ESPECIAL DE POBLACIÓN
Y DESARROLLO SOCIAL

INFORME

Señoras y señores Representantes:

Vuestra Comisión Especial de Población y Desarrollo Social ha aprobado el siguiente proyecto de ley "Subsidio por Maternidad y por Paternidad para trabajadores de la actividad privada" que se pone a consideración de este Cuerpo.

Este proyecto de ley da nueva regulación y amplía el ámbito subjetivo del subsidio por maternidad que sirve el Banco de Previsión Social, regula la licencia por paternidad y establece un subsidio para cuidados a cargo de dicho Instituto, para trabajadoras y trabajadores de la actividad privada.

Tal decisión se inscribe, por otra parte, dentro de los lineamientos preceptuados por el Convenio Internacional del Trabajo (CIT) N° 156, referente a los trabajadores con responsabilidades familiares, que fuera ratificado por nuestro país mediante Ley N° 16.063, de 6 de octubre de 1989.

Antecedentes a considerar

Nuestro país, en su condición de pionero en el reconocimiento de derechos de seguridad social y en la organización de regímenes de cobertura de sus contingencias, adoptó tempranamente disposiciones de protección de la maternidad y de los hijos de los trabajadores dependientes.

Sólo mencionaremos algunos hitos trascendentes: así, ya en la década del 30 Uruguay ratificó el CIT N° 3 relativo a la protección de la maternidad y, apenas fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, también ratificó el CIT N° 103, sobre la misma temática.

A nivel legal, la Ley N° 12.572, de 23 de octubre de 1958, instituyó el salario y la licencia de maternidad en consonancia con lo previsto por el CIT N° 103, regulación que, en lo sustancial, se ha mantenido en el Decreto-Ley N° 15.084, de 28 de noviembre de 1980. En el ámbito de la función pública, la Ley N° 16.104, de 23 de enero de 1990, prevé la licencia por maternidad y por paternidad, y la reducción horaria por lactancia, con modificaciones introducidas por la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005.

Pese a estos avances en la materia, subsisten inconsistencias, desigualdades, como así también soluciones tan solo parciales, cuando no francamente insuficientes para compatibilizar las tareas de cuidados de los hijos, con el trabajo remunerado. Es hoy una demanda presente en los hogares constituidos por parejas jóvenes la actualización del reconocimiento de derechos y la inclusión de las nuevas vulnerabilidades asociadas al trabajo y al nacimiento de sus hijos. En este contexto, es que adquieren una mayor relevancia la implementación de políticas vinculadas a los cuidados con el objetivo de promover la corresponsabilidad en la crianza de los niños entre Estado, familias y comunidad.

Contenidos del proyecto:

1. Subsidio por maternidad que comprende:

- a) Inclusión de nuevas trabajadoras: El artículo 1º amplía el ámbito subjetivo del beneficio con respecto a la normativa hoy vigente, incluyendo a las trabajadoras no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social y que no tengan más de un trabajador subordinado, y a las titulares de las empresas monotributistas, en ambos casos, siempre que se encuentren al día con sus aportes al sistema de la seguridad social.
- b) El artículo 2º prolonga a catorce semanas el período de cobertura, en lugar de las doce actualmente vigentes.

2. Inactividad compensada por paternidad:

Se instaure un subsidio por paternidad para trabajadores de la actividad privada, con análogo alcance subjetivo que el previsto para el subsidio por maternidad, y de las mismas características en cuanto a su monto diario.

Las ausencias del padre atendidas por este subsidio a servirse por el Banco de Previsión Social se gozará a partir de la fecha del parto o una vez concluida la licencia por tres días establecida por el artículo 5º de la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2008.

Este beneficio tendrá una duración máxima de tres días corridos desde la promulgación de la presente ley y se extenderá a siete días a partir del 1º de enero de 2015 y a diez días corridos a partir del 1º de enero de 2016.

3. Subsidio para cuidados:

Se regula un subsidio para cuidados al que podrán ampararse en forma indistinta y alternada la madre y el padre del recién nacido una vez culminada la licencia por maternidad y de acuerdo a los siguientes máximos: hasta que este cumpla los cuatro meses de edad en el año 2014; hasta los cinco meses de edad a partir del 1º de enero de 2015 y hasta los seis meses de edad a partir del 1º de enero de 2016. Este subsidio estará a cargo del Banco de Previsión Social y será la mitad del subsidio previsto para las licencias por maternidad y paternidad respectivamente. El mismo conlleva a la reducción de la jornada de trabajo en igual proporción (50%) y por consiguiente compensa la pérdida de ingresos con el mismo grado de suficiencia que lo hace dicho subsidio. El uso de este beneficio está condicionado a que la madre-trabajadora permanezca en actividad y es incompatible con la percepción de cualquier otro subsidio por inactividad compensada por parte del mismo beneficiario.

Por lo antes expuesto esta Asesora aconseja al Cuerpo la aprobación del presente proyecto de ley.

Sala de la Comisión, 17 de octubre de 2013

BERTA SANSEVERINO
 MIEMBRO INFORMANTE
 ANDRÉS ABT
 ÓSCAR ANDRADE
 ÁLVARO FERNÁNDEZ
 JORGE GUEKDJIAN
 FELIPE MICHELINI
 MERCEDES SANTALLA

Mensaje y Proyecto de ley del Poder Ejecutivo

PODER EJECUTIVO

Montevideo, 8 de octubre de 2013

Señor Presidente de la Asamblea General
Cr. Danilo Astori:

El Poder Ejecutivo tiene el honor de dirigirse a ese alto Cuerpo a fin de remitir, para su consideración, un proyecto de ley por el cual se da nueva regulación al subsidio por maternidad que sirve el Banco de Previsión Social e instaura un subsidio por paternidad para trabajadores de la actividad privada y regula un subsidio para cuidados del recién nacido con reducción de la jornada laboral, basado en el concepto de licencia parental.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El proyecto de ley que se remite a consideración de ese Cuerpo da nueva regulación y amplía el ámbito subjetivo del subsidio por maternidad que sirve el Banco de Previsión Social -derogando, por lo tanto, los artículos 11 a 17 del Decreto-Ley N° 15.084, de 28 de noviembre de 1980-, regula la licencia por paternidad y establece un subsidio para cuidados a cargo de dicho Instituto, para trabajadoras y trabajadores de la actividad privada.

Introducción

El déficit existente entre la demanda de cuidados y las posibilidades de continuar resolviendo esta atención exclusivamente en el interior de los hogares, lleva a que en mayo de 2010 por resolución presidencial 863/010 se cree un grupo de trabajo interinstitucional con el fin de elaborar los lineamientos de un Sistema Nacional de Cuidados.

Este equipo interinstitucional define los grupos poblacionales que requieren cuidados por encontrarse en una situación de dependencia, ya sea transitoria o permanente. Los colectivos definidos son los integrados por, adultos mayores, niños y niñas (con énfasis en primera infancia), y personas con discapacidad.

Asimismo, se visualizan las necesidades de las personas que brindan cuidados, entendiendo que se trata de un grupo vulnerable, que requiere capacitación específica y regulación en el ámbito laboral.

En este sentido se inician acciones para la capacitación de personas que se dediquen en forma profesional al cuidado o deseen incorporarse a esta actividad laboral. El objetivo de esta capacitación es mejorar la calidad de los servicios, contribuir a la valoración de la tarea y brindar herramientas para mejorar las condiciones laborales.

Por otra parte se evalúa que los trabajadores de la actividad privada tienen una insuficiente cobertura en materia de licencias para compatibilizar desde el nacimiento las tareas de cuidados de los hijos con el trabajo remunerado.

En los sectores de ingresos medios, las preferencias ideales de las parejas jóvenes sobre la cantidad de hijos que desean tener supera los hijos que efectivamente tienen. Diversos autores han buscado la razón de esta fecundidad no satisfecha y coinciden en la

conurrencia de las dificultades para la conciliación del trabajo remunerado y el cuidado del niño, debiendo considerar el creciente coste de oportunidad que supone para las madres que están en el mercado laboral, pudiendo implicar una potencial disminución o pérdida total de ingresos (Varela 2011).

La baja natalidad influye en el envejecimiento de la pirámide poblacional y en el decreciente tamaño de las cohortes futuras en edad de trabajar. Los nacimientos son un beneficio para la sociedad en su conjunto, y la inversión en mejorar las condiciones para el desarrollo de los niños será cada vez más relevante, en la medida que la competitividad de las economías dependa del conocimiento y, por lo tanto, de las cualificaciones de su fuerza de trabajo. (Esping-Andersen, 2004).

Por otra parte, hay vasta literatura que demuestra que tanto la lactancia como el vínculo de cuidado que se crea en los primeros años de vida entre el niño y su familia, es clave para un mejor desarrollo intelectual, físico y afectivo, y por lo tanto, adultos más saludables y más productivos.

En este contexto, es que adquieren una mayor relevancia la implementación de políticas vinculadas a los cuidados con el objetivo de promover la corresponsabilidad en la crianza de los niños entre Estado, familias y comunidad.

En el caso de Uruguay la licencia por maternidad y por paternidad, en la actividad privada, incluye sólo a trabajadores dependientes y se limita al momento del nacimiento, con escasas oportunidades de cobertura al margen de las 12 semanas para las madres y 3 días para el padre.

La inclusión en este proyecto de ley de los trabajadores por cuenta propia significa un avance en el reconocimiento de sus derechos laborales y atención a las vulnerabilidades del sector, que actualmente no cuenta con ninguna cobertura para la contingencia del parto y cuidado del recién nacido.

Por otra parte el acceso a beneficios a relativo corto plazo se constituye en un incentivo para la formalización ante el sistema de seguridad social.

Antecedentes

Nuestro país, en su condición de pionero en el reconocimiento de derechos de seguridad social y en la organización de regímenes de cobertura de sus contingencias, adoptó tempranamente disposiciones de protección de la maternidad y de los hijos de los trabajadores dependientes.

Así, ya en la década del treinta ratificó el Convenio Internacional del Trabajo (CIT) N° 3 relativo a la protección de la maternidad y, apenas fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, también ratificó el CIT N° 103, sobre la misma temática.

En el plano constitucional, la Carta de 1934 y todas las subsiguientes declararon que "la maternidad, cualquiera sea la condición o estado de la mujer, tiene derecho a la protección de la sociedad y a su asistencia en caso de desamparo", enunciación hoy plasmada en el artículo 42 de la Constitución de la República.

A nivel legal, la Ley N° 12.572, de 23 de octubre de 1958, instituyó el salario y la licencia de maternidad en consonancia con lo previsto por el CIT N° 103, regulación que, en lo sustancial, se ha mantenido en el Decreto-Ley N° 15.084, de 28 de noviembre de 1980. En el ámbito de la función pública, la Ley N° 16.104, de 23 de enero de 1990, prevé la licencia por maternidad y por paternidad, y la reducción horaria por lactancia, con modificaciones introducidas por la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005.

La Ley N° 17.215, de 24 de setiembre de 1999, por su parte, habilita el cambio de tareas a toda trabajadora embarazada o en período de lactancia, si la actividad pudiere afectar la salud de la madre o del niño, previendo un subsidio a cargo de la seguridad social para el caso de que aquel cambio no fuere posible.

Finalmente, la Ley N° 17.292, de 25 de enero de 2001, con modificaciones realizadas por la Ley N° 18.436, de 12 de diciembre de 2008, consagra licencias en los casos de adopción, con goce de sueldo en el caso de los funcionarios públicos, y con percepción de un subsidio a servirse por el Banco de Previsión Social tratándose de trabajadores de la actividad privada.

Sin embargo, pese a estos avances en la materia, subsisten inconsistencias así como soluciones tan solo parciales, cuando no francamente insuficientes para compatibilizar las tareas de cuidados de los hijos, con el trabajo remunerado. Es hoy una demanda presente en los hogares constituidos por parejas jóvenes la actualización del reconocimiento de derechos y la inclusión de las nuevas vulnerabilidades asociadas al trabajo y al nacimiento de sus hijos.

Por tales razones, a través del presente proyecto se amplía el ámbito subjetivo de cobertura de tales contingencias, a la vez que se procura una mayor equidad en la atención de las mismas. Tal temperamento se inscribe, por otra parte, dentro de los lineamientos preceptuados por el CIT N° 156, referente a los trabajadores con responsabilidades familiares, que fuera ratificado por nuestro país mediante Ley N° 16.063, de 6 de octubre de 1989.

Contenidos del proyecto

Subsidio por maternidad: El capítulo I del proyecto regula el subsidio por maternidad a cargo del Banco de Previsión Social, sustituyendo en forma íntegra las disposiciones actualmente aplicables sobre el particular, esto es, los artículos 11 a 17 del Decreto-Ley N° 15.084, de 28 de noviembre de 1980, que se derogan expresamente (artículo 20 del proyecto).

El artículo 1° amplía el ámbito subjetivo del beneficio con respecto a la normativa hoy vigente, incluyendo a las trabajadoras no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social y que no tengan más de un trabajador subordinado, y a las titulares de las empresas monotributistas, en ambos casos, siempre que se encuentren al día con sus aportes al sistema de la seguridad social.

Tal solución, reconociendo la enorme expansión que ha tenido en los últimos años el trabajo autónomo, brinda cobertura de maternidad a mujeres que se ganan la vida desempeñando una actividad por cuenta propia. En este sentido, ya la Ley N° 15.953, de 6 de junio de 1988, había incorporado al seguro por enfermedad a las propietarias de empresas unipersonales con no más de un dependiente y en situación regular con el Banco de Previsión Social, y el artículo 78 de la Ley N° 18.083, de 27 de diciembre de 2006, hizo lo propio, por vía de opción, con las titulares de empresas monotributistas.

No hay justificación aparente, pues, para continuar excluyendo del subsidio por maternidad a estas trabajadoras.

El artículo 2° prolonga a catorce semanas el período de cobertura, en lugar de las doce actualmente vigentes.

Los artículos 3° y 4° contienen disposiciones relativas a los casos en que el parto acaece antes o después de la fecha inicialmente prevista. La concerniente al parto

prematureo (artículo 3º), que no tenía antecedentes en las normas que se derogan, tiene en cuenta los mayores cuidados que requiere el recién nacido, en esa situación.

El artículo 5º reitera, en lo sustancial, las soluciones hoy vigentes en materia de prolongación del descanso cuando sobreviene enfermedad a causa del embarazo o del parto. No obstante, pone el servicio de las prestaciones por enfermedad, en principio, a cargo del organismo que ampara la actividad de la trabajadora.

Finalmente, el artículo 6º regula la cuantía del subsidio por maternidad.

A los efectos de su cálculo, considera un período previo de asignaciones computables más extenso en el caso de las trabajadoras no dependientes, teniendo en cuenta la mayor presencia de discontinuidades en su actividad así como su peculiar sistema de aportación en base a fictos que pueden determinar libremente (inciso segundo del artículo 174 de la Ley Nº 16.713, de 3 de setiembre de 1995). Asimismo, mantiene la solución hoy vigente en cuanto a que el subsidio representa el 100 % del promedio de las asignaciones computables de actividad, no tiene tope y su percepción no requiere períodos mínimos de cotización previa.

Inactividad compensada por paternidad: El Capítulo II del proyecto instaure un subsidio por paternidad para trabajadores de la actividad privada, con análogo alcance subjetivo que el previsto para el subsidio por maternidad, y de las mismas características en cuanto a su monto diario.

Las ausencias del padre atendidas por este subsidio a servirse por el Banco de Previsión Social se gozará a partir de la fecha del parto o una vez concluida la licencia de tres días establecida por el artículo 5º de la Ley Nº 18.345, de 11 de setiembre de 2008.

Este beneficio tendrá una duración máxima de 3 días corridos desde la promulgación de la presente ley y se extenderá a 7 días a partir de 1º de enero de 2015, y a 10 días corridos a partir del 1º de enero de 2016.

Esta solución acerca el tratamiento a darse a los trabajadores de la actividad privada respecto del concedido a los funcionarios públicos comprendidos por la Ley Nº 16.104, de 23 de enero 1990. Efectivamente, para estos últimos, dicha ley prevé una licencia de diez días hábiles (artículo 29, en la redacción dada por el artículo 26 de la Ley Nº 17.930, de 19 de diciembre de 2005).

En consonancia con el objetivo que persigue el otorgamiento de este subsidio, el proyecto excluye del beneficio a quienes figuren inscriptos como deudores alimentarios morosos en el Registro Nacional de Actos Personales, según lo dispuesto por las Leyes Nº 17.957, de 4 de abril de 2006 y Nº 18.244, de 19 de diciembre de 2007.

Subsidio para cuidados: La dinámica del mundo del trabajo de hoy y las transformaciones culturales operadas en las últimas décadas en torno a los roles familiares, han determinado un creciente involucramiento de los hombres en las tareas de cuidado de los hijos. Esa tendencia, que implica una mejor distribución de las tareas al interior del grupo familiar -aunque aún diste mucho de ser equitativo el reparto de tales responsabilidades entre mujeres y hombres-, debe ser no solamente reconocida sino impulsada.

En este sentido el Capítulo III regula un subsidio para cuidados al que podrán ampararse en forma indistinta y alternada la madre y el padre del recién nacido, una vez culminada la licencia por maternidad y de acuerdo a los siguientes máximos: hasta que este cumpla los cuatro meses de edad en el año 2014, hasta los 5 meses de edad a partir del 1º de enero de 2015 y hasta los 6 meses de edad a partir del 1º de enero de 2016.

Este subsidio estará a cargo del Banco de Previsión Social y será la mitad del subsidio previsto para las licencias por maternidad y paternidad respectivamente, conlleva la reducción de la jornada de trabajo en igual proporción (50%) y por consiguiente, compensa la pérdida de ingresos con el mismo grado de suficiencia que lo hace dicho subsidio. El uso de este beneficio está condicionado a que la madre-trabajadora permanezca en actividad y es incompatible con la percepción de cualquier otro subsidio por inactividad compensada por parte del mismo beneficiario.

La entrada en vigencia de la licencia paternal y del subsidio para cuidados es inmediata a la promulgación de la ley, y el tiempo de cobertura se amplía durante los años 2015 y 2016. Esta gradualidad permite los ajuste presupuestales necesarios para su financiamiento. Soluciones similares, fueron previstas en su momento para diversas normas de Seguridad Social, citamos como ejemplo la ley de flexibilización de acceso a las jubilaciones Ley N° 18.395, de noviembre de 2008 y el ajuste de los montos mínimos del subsidio por enfermedad, Ley N° 18.725, de diciembre de 2010.

Disposiciones generales: Por último, el Capítulo IV contiene previsiones relativas a la incompatibilidad entre percepción de estos subsidios y desarrollo de actividad (artículo 15), al mantenimiento de la atención sanitaria a cargo del Seguro Nacional de Salud durante dichos lapsos de inactividad compensada (artículo 16) y a la situación de los trabajadores y trabajadoras contratados para sustituir temporariamente a quienes estén en goce de las prestaciones aludidas (artículo 18), solución ésta meramente aclaratoria -ya que, por tratarse de contrataciones por tiempo determinado, no generan indemnización por despido- y ya prevista expresamente en el ámbito del subsidio por enfermedad (inciso tercero del artículo 23 del Decreto-Ley N° 14.407, de 22 de julio de 1975).

Saludamos a este alto Cuerpo con la más alta estima y consideración.

JOSÉ MUJICA
EDUARDO BRENTA
EDUARDO BONOMI
LUIS PORTO
FERNANDO LORENZO
ELEUTERIO FERNÁNDEZ HUIDOBRO
RICARDO EHRLICH
ENRIQUE PINTADO
ROBERTO KREIMERMANN
LEONEL BRIOZZO
TABARÉ AGUERRE
LILIÁN KECHICHIAN
RAQUEL LEJTRAGER
DANIEL OLESKER

PROYECTO DE LEY

Capítulo I

Subsidio por maternidad

Artículo 1º. (Ámbito de aplicación).- Tienen derecho al subsidio por maternidad previsto en la presente ley:

- las trabajadoras dependientes de la actividad privada;
- las trabajadoras no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieran más de un trabajador subordinado;
- las titulares de empresas monotributistas;
- las trabajadoras que, habiendo sido despedidas, quedaren grávidas durante el período de amparo al subsidio por desempleo previsto en el Decreto-Ley N° 15.180 de 20 de agosto de 1981 y modificativas.

El derecho a la percepción íntegra del subsidio no se verá afectado por la suspensión o extinción de la relación laboral durante el período de gravidez o de descanso puerperal.

Para acceder al subsidio, las beneficiarias indicadas en los literales b) y c) del inciso primero de este artículo deberán encontrarse al día con sus aportes al sistema de la seguridad social.

Artículo 2º. (Período de amparo al subsidio por maternidad).- Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo.

No obstante, las beneficiarias autorizadas por el Banco de Previsión Social podrán variar los períodos de licencia anteriores, manteniendo el mínimo previsto en el inciso siguiente.

En ningún caso, el período de descanso será inferior a catorce semanas.

Artículo 3º. (Parto prematuro).- Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta, la beneficiaria iniciará el descanso de inmediato y el período de descanso puerperal se verá prolongado hasta completar las catorce semanas previstas en el inciso final del artículo 2º o las ocho semanas posteriores a la fecha de parto prevista inicialmente, si este término venciere con posterioridad a aquél.

Artículo 4º. (Parto posterior a la fecha presunta).- Cuando el parto sobreviniere después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha real del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

Artículo 5º. (Enfermedad como consecuencia del embarazo o del parto).- En caso de enfermedad que fuere consecuencia del embarazo o del parto, la beneficiaria tendrá derecho a una prolongación del descanso prenatal o puerperal, respectivamente.

Durante estos períodos extraordinarios de descanso percibirá, del instituto previsional que ampare su actividad, las prestaciones económicas por enfermedad que allí le correspondieren.

Si la beneficiaria no tuviere derecho a ellas o éstas no existieren, el Banco de Previsión Social le abonará el subsidio por enfermedad previsto por el Decreto-Ley N° 14.407, de 22 de julio de 1975 y modificativas.

Sin perjuicio de lo dispuesto por las respectivas normas aplicables en materia de cobertura de la contingencia enfermedad, los descansos suplementarios referidos en el inciso primero no podrán exceder, en conjunto, los seis meses, y su concesión y duración serán determinadas por el organismo a cuyo cargo se encuentren las prestaciones indicadas en el presente artículo.

Artículo 6°. (Monto del subsidio por maternidad).- Durante los períodos de descanso previstos en los artículos 2° a 4°, la beneficiaria percibirá:

- a) si se tratare de trabajadora dependiente, el promedio mensual o diario -según fuere remunerada por mes o por día u hora- de sus asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo;
- b) si se tratare de trabajadora no dependiente, el promedio mensual de sus asignaciones computables de los últimos doce meses.

En ningún caso el monto del subsidio por maternidad será inferior a dos Bases de Prestaciones y Contribuciones por mes o la suma que proporcionalmente correspondiere para períodos menores.

Las referencias a seis y doce meses efectuadas en los literales a) y b) del inciso primero del presente artículo, corresponderán a períodos de trabajo efectivo, si fuere más favorable para la trabajadora.

Capítulo II

Inactividad compensada por paternidad

Artículo 7°. (Ámbito de aplicación).- Tendrán derecho a ausentarse de su trabajo por razones de paternidad, percibiendo el subsidio previsto en el artículo 9° de la presente ley, los siguientes beneficiarios:

- a) trabajadores dependientes de la actividad privada;
- b) trabajadores no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieran más de un trabajador subordinado;
- c) titulares de empresas monotributistas.

No tendrán derecho a este beneficio quienes figuraren inscriptos como deudores alimentarios morosos en el Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones, conforme a lo previsto por las Leyes N° 17.957, de 4 de abril de 2006, y N° 18.244, de 19 de diciembre de 2007.

Para acceder al subsidio, los beneficiarios indicados en los literales b) y c) del inciso primero de este artículo deberán encontrarse al día con sus aportes al sistema de la seguridad social.

Artículo 8°. (Período de inactividad compensada).- El descanso a que refiere el artículo anterior tendrá las siguientes duraciones:

- a) un máximo de tres días continuos, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley;
- b) un máximo de siete días continuos, a partir del 1º de enero de 2015;
- c) un máximo de diez días continuos, a partir del 1º de enero de 2016.

El periodo del descanso previsto en el presente artículo se iniciará el día del parto, salvo para quienes tuvieran derecho a la licencia prevista por el artículo 5º de la Ley Nº 18.345, de 11 de setiembre de 2008, en cuyos casos comenzará inmediatamente después de concluida ésta.

En el caso de quienes tuvieran derecho a la licencia prevista por el artículo 5º de la Ley Nº 18.345, de 11 de setiembre de 2008, se gozará una vez concluida ésta.

Artículo 9º. (Monto del subsidio).- El monto del subsidio, correspondiente a cada día de ausencia por razones de paternidad, será el siguiente:

- a) si se tratare de trabajador dependiente, el promedio diario de sus asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo;
- b) si se tratare de trabajador no dependiente, el promedio diario de sus asignaciones computables de los últimos doce meses.

En ningún caso el monto del subsidio será inferior al previsto por el inciso segundo del artículo 6º proporcionado a los días de ausencia por paternidad. Las referencias a seis y doce meses efectuadas en los literales a) y b) del inciso primero del presente artículo, corresponderán a períodos de trabajo efectivo, si fuere más favorable para el trabajador.

Artículo 10. (Deber de preaviso).- En el caso de trabajadores dependientes, el beneficiario que se propusiere hacer uso del derecho previsto en los artículos 7º y 8º, deberá comunicar en forma fehaciente a su empleador la fecha probable de parto, con una antelación mínima de dos semanas.

Artículo 11. (Requisitos para el goce del subsidio).- Para recibir el subsidio por paternidad previsto en la presente ley, el interesado deberá presentar ante el Banco de Previsión Social el certificado médico correspondiente o testimonio de la partida de nacimiento de su hijo, en la forma y condiciones que determine el referido organismo.

Capítulo III

Subsidio para cuidados

Artículo 12. (Subsidio parental para cuidados).- Las trabajadoras incluidas en el artículo 1º y los trabajadores incluidos en el artículo 7º de la presente ley, serán beneficiarios de un subsidio para el cuidado del recién nacido, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre una vez finalizado el período de subsidio por maternidad previsto en el artículo 2º de la presente ley, hasta que el referido hijo de los beneficiarios cumpla cuatro meses de edad.

Dicho plazo máximo de goce del subsidio se extenderá, a partir del 1º de enero de 2015, hasta los cinco meses de edad del hijo y a partir de 1º de enero de 2016, hasta sus seis meses de edad.

Uno u otro beneficiario sólo podrán acceder al subsidio siempre que la trabajadora permaneciere en actividad o amparada al seguro por enfermedad, salvo lo previsto en el siguiente inciso.

El goce del subsidio parental es incompatible con la percepción de cualquier subsidio por inactividad compensada por parte del mismo beneficiario.

Artículo 13. (Horario laboral durante el período de subsidio para cuidados).- La actividad laboral de los beneficiarios del subsidio para cuidados previsto en el artículo anterior no excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias.

Artículo 14. (Monto del subsidio parental para cuidados).- El monto del subsidio establecido en el artículo 12 para uno u otro progenitor será de la mitad del respectivamente previsto por los artículos 6° y 9° de la presente ley.

Capítulo IV

Disposiciones generales

Artículo 15. (Pérdida del derecho a la percepción de los subsidios).- Las personas beneficiarias de los subsidios por maternidad o por paternidad no podrán desarrollar actividad remunerada alguna durante los períodos de ausencia por tales motivos.

Igual prohibición regirá en cuanto a las horas de ausencia para cuidados de la que hagan uso los beneficiarios del subsidio por esta causal, quienes, además, únicamente podrán desarrollar actividad remunerada dentro de los límites previstos por el artículo 13 de esta ley.

La infracción de la presente disposición implicará la pérdida del derecho al cobro del subsidio correspondiente, durante el lapso que dure dicha inobservancia.

Artículo 16. (Inclusión en el Seguro Nacional de Salud).- Los beneficiarios de los subsidios previstos en la presente ley mantendrán su inclusión en el Seguro Nacional de Salud durante el período de amparo a los mismos.

Artículo 17. (Aportes a la seguridad social).- El Banco de Previsión Social retendrá el aporte personal correspondiente a los subsidios previstos por la presente ley, los que no generarán aportes patronales.

Artículo 18. (Trabajadores suplentes).- Las empresas no estarán obligadas a abonar indemnización por despido a quienes, habiendo ingresado en sustitución de un trabajador en goce de los subsidios previstos en esta ley, cesaren con motivo del reintegro total o parcial de éste.

Artículo 19. (Pago de los subsidios).- Los subsidios previstos por la presente ley estarán a cargo del Banco de Previsión Social. Los gastos que la aplicación de la misma genere al mencionado organismo, serán atendidos por Rentas Generales, si fuere necesario.

Artículo 20. (Derogaciones).- Deróguense los artículos 11 a 17 del Decreto-Ley N° 15.084, de 28 de noviembre de 1980, así como todas las disposiciones que se opongan directa o indirectamente a la presente ley.

Montevideo, 8 de octubre de 2013

EDUARDO BRENTA
EDUARDO BONOMI
LUIS PORTO
FERNANDO LORENZO
ELEUTERIO FERNÁNDEZ HUIDOBRO
RICARDO EHRLICH
ENRIQUE PINTADO
ROBERTO KREIMERMAN
LEONEL BRIOZZO
TABARÉ AGUERRE
LILIÁM KECHICHIAN
RAQUEL LEJTREGER
DANIEL OLESKER

Disposiciones Citadas

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

Artículo 42.- Los padres tienen para con los hijos habidos fuera del matrimonio los mismos deberes que respecto a los nacidos en él.

La maternidad, cualquiera sea la condición o estado de la mujer, tiene derecho a la protección de la sociedad y a su asistencia en caso de desamparo.

Ley N° 12.572,
de 23 de octubre de 1952

SALARIOS DE MATERNIDAD

**SE INSTITUYE UN REGIMEN ESPECIAL, SE COMETE SU
ADMINISTRACION AL CONSEJO CENTRAL DE ASIGNACIONES
FAMILIARES Y SE CREAN LOS RECURSOS CORRESPONDIENTES.**

Artículo 1°. Créanse los salarios de maternidad cuya prestación y administración estarán a cargo del Consejo Central de Asignaciones Familiares.

Artículo 2°. Tendrá derecho a percibir esta prestación toda mujer asalariada que vaya a dar a luz.

Artículo 3°. La madre trabajadora deberá cesar todo trabajo, seis semanas antes del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta seis semanas después del mismo.

Artículo 4°. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, indicada por los servicios técnicos de las Cajas de Asignaciones, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

Artículo 5°. En caso de enfermedad que de acuerdo con certificado de los servicios técnicos de las Cajas de Asignaciones, sea consecuencia del embarazo, se podrá prever un descanso pre-natal suplementario cuya duración máxima será fijada por los mencionados servicios técnicos.

Artículo 6°. En caso de enfermedad que de acuerdo con certificados de los servicios técnicos de las Cajas de Asignaciones sea consecuencia del parto, la madre trabajadora tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración será fijada por los mencionados servicios técnicos.

Artículo 7°. Durante los periodos de inactividad mencionados en el artículo 31°, la madre trabajadora percibirá el equivalente en efectivo del sueldo o salario que le habría correspondido en caso de haber continuado trabajando. En los casos previstos por los artículos 4°, 5° y 6°, la madre trabajadora percibirá el equivalente al 65 % de su sueldo o salario.

Artículo 8°. Para solventar los gastos ocasionados por las prestaciones a las que se refiere la presente ley, aumentase en 0.555 % (quinientos cincuenta y cinco milésimos por ciento) la contribución patronal sobre las remuneraciones previstas en el artículo 14 de la ley número 11.618, de 20 de octubre de 1950

Fuente: Ley N° 12.802 de 30/11/1960 artículo 132.

Artículo 9°. El producido de los recursos a que se refiere el artículo anterior será cont independientemente de los fondos específicos para asignaciones familiares. De las entradas brutas por este concepto se deducirá el cinco por ciento para gastos de administración y el uno por ciento para integrar el Fondo de Reserva.

Artículo 10. Los beneficios previstos en la presente ley comenzarán a servirse a partir de los 180 (ciento ochenta) días de su promulgación y los recursos que se perciban durante ese lapso integrarán el Fondo de Reserva propio del servicio que se crea.

Artículo 11. (Transitorio). Durante el plazo de 180 días a que se refiere el artículo anterior, regirán las disposiciones del decreto de 1° de junio de 1954, reglamentario de la ley N° 12.030, de 27 de noviembre de 1953.

Artículo 12.

Los sueldos o salarios que, por cualquier concepto, las beneficiarias puedan percibir por esta ley, se computarán a los efectos jubilatorios por la causal de Ley Madre.

Artículo 13. El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley.

**Ley N° 14.407,
de 22 de julio de 1975**

**ADMINISTRACION DE LOS SEGUROS SOCIALES POR ENFERMEDAD
SE CREA COMO SERVICIO DESCENTRALIZADO
Y SE LE ASIGNAN COMETIDOS**

CAPITULO I

Creación y Organización

Artículo 1º. - Créase como servicio descentralizado, la Administración de los Seguros Sociales por Enfermedad. Dicho organismo tendrá su domicilio legal en Montevideo, será persona jurídica y podrá denominarse con las siglas ASSE (Administración de los Seguros Sociales por Enfermedad).

Artículo 2º. - Todos los bienes propiedad de la Administración de los Seguros Sociales por Enfermedad son inembargables.

Artículo 3º. - La Administración de los Seguros Sociales por Enfermedad, por todas las actuaciones y operaciones que realice estará exonerada de impuestos, tasas, contribuciones y en general, de toda clase de tributos cualquiera fuere su género o especie o su forma de pago. Dicha exoneración se extiende a las comisiones por custodia de valores en los Bancos del Estado, las tarifas postales, comprendiendo éstas la correspondencia franca o recomendada, y las tarifas y proventos portuarios.

CAPITULO II

Cometidos

Artículo 4º. - La Administración de los Seguros Sociales por Enfermedad tendrá los siguientes cometidos:

- A) Asegurar, por intermedio del Ministerio de Salud Pública, la prestación de la asistencia médica completa por las instituciones o dependencias asistenciales privadas u oficiales habilitadas para la prestación de tales servicios.
- B) Subsidiar económicamente al afiliado durante el período de enfermedad o

invalidez temporal, en las condiciones establecidas en el numeral 2), del artículo 13.

- C) Propiciar y coordinar con el Ministerio de Salud Pública o los servicios especializados que éste indique, un servicio de medicina preventiva y de rehabilitación de los trabajadores amparados por la presente ley.

CAPITULO III

De la Administración

Artículo 5º.- La Dirección y Administración de ASSE estará a cargo de un Directorio compuesto por tres miembros designados en la forma prevista por el artículo 187 de la Constitución de la República.

Artículo 6º.- Es de competencia del Directorio de ASSE:

- A) Representar al Organismo, por intermedio de su Presidente, pudiendo otorgar los mandatos que en su caso corresponda.
- B) Disponer el pago de las cuotas de asistencia médica y de los subsidios por enfermedad una vez comprobada debidamente la misma.
- C) Celebrar convenios con otras personas públicas o privadas para el cumplimiento de sus fines.
- D) Administrar el patrimonio del Organismo.
- E) Fiscalizar y vigilar todos los servicios a cargo de ASSE y dictar las normas y reglamentos necesarios.
- F) Ejercer la potestad disciplinaria sobre los funcionarios.
- G) Disponer las inspecciones y evaluaciones que crea necesarias para el cumplimiento de sus fines.
- H) Proyectar el presupuesto de ASSE de acuerdo al artículo 220 de la Constitución de la República.
- I) Dar y tomar en arrendamiento cualquier clase de bienes muebles o inmuebles.
- J) Adquirir, gravar, permutar y enajenar bienes inmuebles, a cuyos efectos se requerirá:

- a) El voto de la mayoría de los componentes del Directorio.
- b) Autorización del Poder Ejecutivo.
- K) Designar las comisiones que crea necesarias para el mejor cumplimiento de sus fines.
- L) Establecer servicios en el Interior del país a los efectos del contralor de la aplicación de las obligaciones que se le asigne.
- LL) Elevar a consideración del Poder Ejecutivo el Balance y Proyecto de Memoria Anual.

CAPITULO IV

Actividades comprendidas

Artículo 7º.- Están comprendidos en el régimen de esta ley los sectores de actividades a que se refieren las leyes 12.839, de 22 de diciembre de 1960; 13.096, de 11 de octubre de 1962; 13.244, de 20 de febrero de 1964; 13.283, de 24 de setiembre de 1964; 13.488, de 18 de agosto de 1966; 13.490, de 18 de agosto de 1966; 13.504, de 4 de octubre de 1966; 13.560, de 26 de octubre de 1966; 13.561, de 26 de octubre de 1966; 13.965, de 27 de mayo de 1971; 14.064, de 20 de junio de 1972; 14.065, de 20 de junio de 1972 y 14.066, de 20 de junio de 1972 y sus modificativas y concordantes, siendo ASSE sucesora de los seguros de enfermedad creados por tales normas pudiendo, en el futuro, incluirse otros sectores de actividades mediante resolución del Poder Ejecutivo a iniciativa de ASSE.

CAPITULO V

Del asegurado

Artículo 8º.- Son asegurados:

- A) Los trabajadores incluidos en las actividades previstas en el artículo anterior que en forma permanente o accidental estén en una relación de trabajo remunerado.
- B) Los trabajadores de la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.
- C) Con las limitaciones que se establecerán, los trabajadores acogidos al Seguro de Desocupación, los pre-jubilados y los jubilados de las actividades emprendidas en esta ley.

D) Los propietarios de empresas unipersonales con actividades comprendidas en este decreto-ley, que no tengan más de 5 trabajadores subordinados y estén al día con sus aportes al sistema de la seguridad social.

Fuente: Literal D) Ley N° 18.731 de 07/01/2011 artículo 13.

CAPITULO VI

Obligaciones del asegurado

Artículo 9°.- Para tener derecho al cobro del subsidio por enfermedad, el asegurado deberá haber aportado al Fondo Especial que prevé esta ley, la cotización correspondiente a setenta y cinco jornales o tres meses en su caso como mínimo dentro de los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de la denuncia de la enfermedad.

Artículo 10.- Durante el lapso en que el asegurado esté percibiendo el subsidio continuará obligado al pago del aporte al seguro como si estuviera trabajando, el que será descontado por ASSE en el momento del pago.

Artículo 11.- Para los asegurados de la industria de la construcción y ramas anexas se estará a lo que establezca la legislación pertinente.

Artículo 12.- Todos los asegurados en la presente ley deberán tener carnet de salud en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

CAPITULO VII

Derechos del asegurado

Artículo 13.- Los asegurados tendrán los siguientes derechos:

1) Asistencia médica

- A) Asistencia médica, quirúrgica y medicación en la forma y condiciones que determine el Directorio de ASSE. Esta prestación tendrá lugar desde la fecha de ingreso del trabajador en las actividades comprendidas en el Capítulo IV de esta ley o su ampliación por el Poder Ejecutivo, y mientras continúe la relación del trabajo.
- B) Los trabajadores amparados por la presente ley que se acojan a los beneficios del adelanto pre-jubilatorio o la jubilación en su caso, seguirán afiliados a ASSE al sólo efecto de la asistencia médica, quirúrgica y medicación. En tales casos, el importe de la cuota de afiliación será

establecido en la reglamentación.

- C) Afiliar a sus padres, cónyuge, hijos, hermanos y hermanas que estén a su cargo y que integren el núcleo familiar a las instituciones de asistencia colectivizada que presten asistencia médica, quirúrgica y medicación a los beneficiarios siendo de cargo del mismo la cuota correspondiente que deberá ser de un monto no superior a la cuota que paga ASSE por la asistencia médica contratada. Este derecho de los integrantes del núcleo familiar será ejercido directamente sin que ASSE tenga otra intervención que la de exigir su cumplimiento en la forma que establezca la reglamentación.

2) Subsidio

Un subsidio en todo caso que el asegurado no pueda desempeñar su empleo por causa de una enfermedad o accidente, justificado por el servicio médico que designe ASSE, equivalente al 70% (setenta por ciento) de su sueldo o jornal básico o habitual. El sueldo o jornal básico es el que corresponde a su cargo o categoría excluidas las partidas por locomoción, viáticos, habilitación, quebrantos de caja, horas extras y retribuciones especiales.

El salario mensual de subsidio será de veinticinco jornales para los jornaleros y un mes para los que perciben remuneración mensual. Para el caso de que se trate de trabajadores que perciban remuneraciones por producción, será el promedio actualizado del total de lo percibido en los ciento ochenta días anteriores a la fecha de la enfermedad o accidente.

Artículo 14.- El beneficiario percibirá el subsidio establecido en el artículo 13, numeral 2) a partir del cuarto día de ausencia provocada por enfermedad o accidente con un plazo máximo de un año que podrá ser extendido hasta en un año más por votación unánime y fundada de los integrantes del directorio de ASSE.

En los casos que el beneficiario haya sido hospitalizado no habrá período de pérdida del subsidio, a partir de la internación.

Los beneficiarios en uso de licencia médica por periodos mayores de tres meses deberán ser sometidos cada noventa días a reconocimiento por un Tribunal Médico del Servicio de Certificaciones Médicas de ASSE, salvo que el beneficiario sea declarado física o intelectualmente imposibilitado para el desempeño de su empleo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 17.

Artículo 15.- Cuando el asegurado perciba el subsidio por enfermedad durante varios periodos dentro de un lapso de cuatro años, como consecuencia de una unidad de dolencia, esos periodos podrán ser acumulados a los efectos de computar los plazos máximos del subsidio.

Artículo 16.- Si al término de los plazos referenciados en los dos artículos anteriores la enfermedad que padece el asegurado no le permite volver a ejercer sus actividades laborales, cesarán sus derechos a los beneficios del organismo, pudiendo ser dado de baja por la empresa, sin indemnización, sin perjuicio de la cobertura que le corresponda por su invalidez o desocupación forzosa (Servicio de Mano de Obra y Empleo, Seguro de Desocupación o Banco de Previsión Social).

El asegurado continuará afiliado a la institución asistencial privada que cubra el servicio, a condición de hacerse cargo de la cuota que corresponda.

Artículo 17.- El beneficiario podrá en cualquier momento ser declarado física o intelectualmente imposibilitado para el desempeño de su empleo por la Junta Médica del Servicio de Certificaciones Médicas de ASSE. En ese caso ASSE seguirá pagando el subsidio por un término de hasta ciento ochenta días contados desde la fecha del respectivo dictamen. Una vez establecidos en forma definitiva los beneficios que pudieran corresponderle, de acuerdo con las disposiciones que rigen al instituto jubilatorio, dicho adelanto será descontado de la primera liquidación correspondiente. Si quedare algún saldo deudor deberá ser descontado de su jubilación en cuotas mensuales que no podrán ser mayores al 10% (diez por ciento) del valor nominal del beneficio obtenido. Dentro del plazo de ciento ochenta días establecido en este artículo el beneficiario deberá ser sometido a examen por los Servicios Médicos del Banco de Previsión Social, para determinar la situación de inhabilitación. De no existir acuerdo entre el dictamen de la Junta Médica del Servicio de Certificaciones de ASSE y los Servicios Médicos del Banco, decidirá en forma definitiva e irrecurrible un Tribunal Médico formado por un médico designado por ASSE, otro por el Banco de Previsión Social y un tercero designado por el Ministerio de Salud Pública, que actuará como Presidente. Este Tribunal Médico será promovido por ASSE y deberá expedirse dentro de un plazo de treinta días a partir de la fecha de la convocatoria pudiendo dictaminar por mayoría.

En los casos en que este Tribunal Médico determine que no se configura el grado de incapacidad exigible conforme al derecho jubilatorio, deberá establecer en su fallo si el afiliado puede reintegrarse al ejercicio de su actividad, lo que de ser afirmativo, determinará que este Tribunal Médico extienda el alta correspondiente.

Si vencidos los plazos establecidos en el presente artículo, no existiese pronunciamiento de los Servicios Médicos del Banco de Previsión Social por causas no imputables al beneficiario, el Banco de Previsión Social comenzará a servir un adelanto pre jubilatorio, cuyo monto será el 80% (ochenta por ciento) del subsidio, sin perjuicio de lo que corresponda una vez producido el dictamen del Tribunal Médico.

Artículo 18.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional ASSE se hará cargo de la diferencia entre lo que abone el Banco de Seguros del Estado y el subsidio establecido en el artículo 13, numeral 2). Estos pagos se seguirán realizando mientras se sirvan las mencionadas indemnizaciones con

los límites de uno o dos años establecidos en esta ley, sin perjuicio de lo, establecido en el artículo 14.

Artículo 19.- Cuando ASSE considere que un peticionante de subsidio tiene derecho a percibir la indemnización del Banco de Seguros del Estado, acreditado el rechazo por dicho Ente, servirá en forma provisional el subsidio correspondiente.

De no existir acuerdo entre el dictamen de la Junta Médica de ASSE y los Servicios Médicos del Banco de Seguros del Estado respecto a quien es el obligado a pagar la indemnización, decidirá en forma definitiva e irrecurrible un Tribunal Médico formado con un médico designado por el Banco de Seguros, otro por ASSE y un tercero por el Ministerio de Salud Pública que actuará como Presidente. Este Tribunal Médico será promovido por ASSE pudiendo dictaminar por mayoría, debiendo expedirse dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la convocatoria realizada.

En caso de que se resuelva que el pago de la indemnización no es de cargo del Banco de Seguros del Estado, ASSE continuará sirviendo el subsidio hasta los límites legales. Si por el contrario el Tribunal Médico dictamina que la indemnización es de cargo del Banco de Seguros, éste deberá reintegrar a ASSE las sumas que hubiere abonado por tal concepto.

Artículo 20.- Los trabajadores que se acojan al Seguro por desocupación durante el período por el que las leyes acuerdan dicho beneficio, sólo tendrán derecho a la asistencia y demás prestaciones médicas y farmacéuticas previstas por la presente ley. En este caso el aporte patronal a ASSE estará a cargo del Fondo Nacional del Seguro por Desocupación creado por la ley 14.312, de 10 de diciembre de 1974 y el aporte obrero será deducido de la prestación que percibe el trabajador.

A los efectos indicados en el inciso anterior las autoridades del Seguro por Desocupación harán las deducciones correspondientes en las planillas de pagos y verterán el monto total a la orden de ASSE en la forma establecida dentro de los veinte días siguientes.

Artículo 21.- El tiempo que el trabajador no pudiera prestar servicios por razones de enfermedad, será computado como si realmente hubiera trabajado para la aplicación de las normas del derecho del trabajo de que sea titular, salvo en cuanto al derecho de licencia y sumas para mejor goce de la misma que se obtendrán y percibirán, respectivamente, en forma proporcional al período trabajado.

No obstante el Poder Ejecutivo a propuesta de ASSE y en función de sus posibilidades económico-financieras, podrá determinar un concepto distinto para la liquidación de la licencia y sumas para el mejor goce de la misma.

Artículo 22.- Los aportes patronales que corresponda verter al Banco de Previsión Social durante el período de enfermedad serán de cargo de ASSE en

la forma que establezca la reglamentación. El aporte del trabajador le será descontado el subsidio en el momento del pago.

Artículo 23.- Las empresas no podrán despedir ni suspender al trabajador que esté ausente por razones de enfermedad si ha cumplido los requisitos que establece esta ley y su reglamentación quedando obligadas a reincorporarlo a sus tareas habituales toda vez que haya sido dado de alta por ASSE. El trabajador dado de alta no podrá ser despedido antes de que transcurran treinta días de su reincorporación a la empresa.

La violación de esta obligación traerá aparejado que el pago de la indemnización por despido sea el doble de la normal, salvo que el empleador demuestre la notoria mala conducta del trabajador o que el despido no esté directa o indirectamente vinculado con la enfermedad o accidente de trabajo.

Las empresas no estarán obligadas a pagar indemnización al trabajador que hubiere ingresado en sustitución de un obrero enfermo y que fuera despedido por el reingreso de aquél al haberse recuperado.

En la toma del personal a que se refiere este artículo, el patrono le notificará las condiciones de admisión. En los casos de este artículo se comunicará la admisión temporaria del obrero a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y al Servicio Nacional de Empleo (SENADEMP), y, en su caso, el despido por reintegro del trabajador recuperado.

Artículo 24.- Los subsidios que perciban los beneficiarios de ASSE serán inembargables aplicándose como excepciones las mismas normas referentes a la inembargabilidad de los sueldos.

Artículo 25.- El subsidio por enfermedad común no es acumulable a la percepción del subsidio por desempleo, ni a retribuciones de actividad, ni al adelanto prejubilatorio, ni a las indemnizaciones temporarias por accidente de trabajo.

Fuente: Ley N° 17.786 de 23/06/2004 artículo 1.

Artículo 26.- Los rentistas del Banco de Seguros del Estado con incapacidades mayores del 50% (cincuenta por ciento) podrán ser declarados en cualquier momento incapacitados física o intelectualmente. En estos casos ASSE se hará cargo de la diferencia entre lo que abone el Banco de Seguros del Estado y el subsidio a que tiene derecho de acuerdo con esta ley, sujeto a lo dispuesto en los artículos 7° y 19.

Artículo 27.- En ningún caso ASSE pagará un subsidio mensual superior al triple del monto del salario mínimo nacional en su valor nominal.

Artículo 28.- El beneficiario tendrá derecho a percibir una parte proporcional del aguinaldo por el tiempo que este cobrando subsidio, el que será liquidado y pagado por ASSE en la forma que establezca la reglamentación.

Artículo 29.- En caso de fallecimiento de un beneficiario del sistema, sin necesidad de que se promueva apertura judicial de la sucesión y siguiendo el orden de llamamiento que se expresará, sus derecho-habientes percibirán un subsidio por fallecimiento, por una sola vez, equivalente a cincuenta jornales o dos sueldos en su caso.

Este subsidio será otorgado en un plazo no mayor de treinta días a contar de la respectiva solicitud.

En caso de que el trabajador no tenga derecho a jubilación ASSE podrá extender el monto del subsidio hasta el equivalente de doscientos jornales u ocho sueldos en su caso.

El monto de este subsidio no podrá ser superior a quince veces el monto del salario mínimo nacional en su valor nominal.

El orden de llamamiento será el siguiente:

- 1) Los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esa edad incapacitados para el trabajo y el cónyuge supérstite.
- 2) Los hijos mayores de dieciocho años, el padre, la madre y las hermanas siempre que hubieran estado a la fecha de su fallecimiento a cargo del causante. Las referencias a padres, hijos, nietos o hermanos, comprenden cualquiera sea su sexo tanto a los legítimos como naturales, adoptivos o adoptantes.

Si fueren varios los llamados en el mismo orden, el subsidio se dividirá en partes iguales entre los que concurren. Solamente a falta de los llamados en un orden heredan los del siguiente.

La ex-cónyuge que percibe pensión alimenticia del causante a la fecha del fallecimiento tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo que duró el vínculo matrimonial.

Artículo 30.- El asegurado no tiene derecho a percibir ningún otro beneficio que los expresamente previstos en esta ley. Tampoco le corresponderá ninguna prestación o beneficio fuera del territorio nacional.

Artículo 31.- Perderán total o parcialmente los derechos al subsidio por enfermedad, sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera corresponderles mediante resolución fundada de ASSE, los trabajadores que:

- 1) No cumplan las prescripciones médicas y que no se sometan a los reconocimientos y exámenes médicos que se consideren necesarios simulen, provoquen o mantengan intencionalmente la incapacidad por enfermedad o accidente.
- 2) Contraigan enfermedad o sufran accidentes en trabajos remunerados

realizados fuera de la industria o, estando percibiendo el subsidio, realicen tareas remuneradas o usen medicamentos inconvenientes.

- 3) Estén inhabilitados para trabajar, por enfermedad física a consecuencia de actos ilícitos penales, siempre que mediante sentencia ejecutoriada se establezca su responsabilidad, por embriaguez o por uso de estupefacientes. Estas dos últimas causales serán determinadas por el Cuerpo Médico del Organismo.
- 4) Se sometan a operaciones de cirugía estética sin consentimiento de las autoridades del seguro, así como también, cuando contraigan enfermedades que se deriven de estas operaciones, salvo en los casos en que sean impuestas por accidente. Lo dispuesto en el presente inciso no comprende la cirugía reparadora.
- 5) Interrumpan voluntariamente su embarazo salvo que medie indicación médica.
- 6) Estén en uso de licencia anual remunerada o cumpliendo una sanción disciplinaria y durante el lapso de las mismas.
- 7) Se ausenten, sin autorización de ASSE, del lugar donde se domicilian mientras perciban subsidio.

Artículo 32.- Las empresas deberán comunicar a ASSE en los plazos y formas que establezca la reglamentación, los movimientos de altas y bajas de su personal remunerado. La omisión de tal comunicación podrá ser sancionada con una multa de hasta diez veces el monto de los aportes obreros y patronales que deba realizar la empresa por el período omitido, sin perjuicio de las demás responsabilidades correspondientes.

CAPITULO VIII

Recursos Financieros

Artículo 33.- Para atender las obligaciones resultantes de la aplicación de esta ley, se dispondrá de los siguientes recursos:

- A) Un aporte patronal que no exceda del 5% (cinco por ciento) sobre el total de las remuneraciones que perciben sus trabajadores.
- B) Una contribución a cargo de los trabajadores proporcional a las sumas percibidas por remuneraciones o subsidios, que no podrá exceder del 3% (tres por ciento) del total de dicha suma. Las Cooperativas aportarán como patrones y los socios cooperativistas, como trabajadores.
- C) Los aportes y contribuciones del Estado a favor de los Seguros de

Enfermedad a que se hace referencia en las leyes 13.053 de 10 de mayo de 1962 y 13.893, de 19 de octubre de 1970.

D) (

E) En el caso de los propietarios aludidos en el inciso D) del artículo 8º el aporte será equivalente a la suma de las tasas establecidas para las contribuciones obreras y patronales previstas en la presente ley, calculadas sobre el monto de un salario mínimo nacional.

*Fuente: Literal d) derogado/s por: Ley Nº 15.900 de 21/10/1987 artículo 8.
Fuente: Literal e) agregado/s por: Decreto Ley Nº 15.087 de 09/12/1980
artículo*

Artículo 34.- Antes del 30 de noviembre de cada año, ASSE propondrá al Poder Ejecutivo las tasas correspondientes a los literales A) y B) del artículo anterior y solicitará las contribuciones a cargo del Estado. El Poder Ejecutivo deberá fijar dentro de los treinta días de recibida la propuesta las tasas y contribuciones de referencia; si transcurrido dicho plazo no lo hiciera entrarán en vigencia las tasas propuestas por ASSE.

Artículo 35.- ASSE propondrá al Poder Ejecutivo el procedimiento de recaudación de los aportes que determinan los artículos anteriores y pago de los beneficios respectivos a los asegurados de acuerdo a las características de cada empresa o giro, volumen de actividad, organización contable y personal empleado.

Las empresas de las actividades comprendidas en la presente ley deberán enviar a ASSE dentro de los quince primeros días de cada mes la documentación que ésta requiera para el cumplimiento de sus fines, en la forma y condiciones que determine la reglamentación.

Artículo 36.- A los efectos de este Capítulo se entiende por remuneración el sueldo o salario incluyendo lo que correspondiere por trabajo extraordinario, suplementario o a destajo, comisiones, sobresueldos, honorarios o cualquier otro ingreso que perciba el trabajador que tenga carácter normal en la industria o servicio y que en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo nacional en su valor nominal.

Artículo 37.- Son fondos de ASSE:

- 1) Los que tuvieran acumulados hasta la fecha los Seguros de Enfermedad e Invalidez a quienes sucede ASSE.
- 2) Los aportes referenciados en los artículos anteriores.
- 3) El producto de las multas y sanciones que imponga así como los recargos e intereses.

- 4) El aporte del 1/2% (medio por ciento) del total de la recaudación de las Cajas de Auxilio, Fondos de Asistencia o Seguros Convencionales que se mantengan vigentes.
- 5) Cualquier otro que fije la ley o le asigne el Poder Ejecutivo.

CAPITULO IX

De los funcionarios

Artículo 38.- Los funcionarios serán designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de ASSE, tendrán el carácter de amovibles y su destitución será resuelta por el Poder Ejecutivo, previo sumario.

Artículo 39.- Los actuales funcionarios de los Seguros de Enfermedad que sucede ASSE, cualquiera sea la naturaleza de su relación funcional, serán incorporados a este Organismo, conservando todos sus derechos funcionales, incluidos el ascenso y los de carácter económico no aplicándose a dichos funcionarios la incompatibilidad para el desempeño de cargo o funciones en otras actividades públicas o privadas en que trabajen a la fecha, los que mantendrán también con todos sus derechos funcionales y la percepción de los correspondientes ingresos así como de las pasividades.

Artículo 40.- Dentro de los ciento ochenta días de vigencia de la presente ley, ASSE formulará y elevará al Poder Ejecutivo el Estatuto del funcionario.

CAPITULO X

Cajas de Auxilio o Seguros Convencionales

Artículo 41.- Podrán constituirse Cajas de Auxilio o Seguros Convencionales de Enfermedad por convenio colectivo entre empresas o conjuntos de empresas y, por lo menos, los dos tercios de sus trabajadores siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1º) Que el convenio suponga la creación de una persona jurídica sin finalidad de lucro, en cuyo órgano directivo estén paritariamente representados empresarios y trabajadores. El mencionado órgano directivo deberá estar investido de todas las facultades y competencias necesarias para el buen funcionamiento del Instituto (Artículo 6º de la presente ley).
- 2º) Las prestaciones que se sirvan no deberán ser inferiores a las que establece la ley.
- 3º) Las tasas de aportación de los trabajadores no podrán ser superiores a las máximas establecidas en el artículo 33, y serán determinadas y aplicadas

conforme a lo previsto en la presente ley.

- 4º) Los fondos del seguro se contabilizarán y administrarán con total independencia de la administración de las empresas y de los sindicatos de trabajadores eventualmente comprendidos.
- 5º) Los convenios colectivos deberán negociarse entre las empresas y los representantes del personal elegidos por voto secreto y deberán ser aprobados por mayoría de dos tercios de los trabajadores interesados.

Cumplidas dichas exigencias y previo informe de ASSE, el Poder Ejecutivo podrá homologar el convenio, teniendo en cuenta especialmente su oportunidad o conveniencia y una vez registrado en la repartición respectiva, y publicado en "Diario Oficial", adquirirá fuerza obligatoria para la totalidad del personal involucrado.

Artículo 42.- Fuente: Derogado/s por: Ley Nº 18.731 de 07/01/2011 artículo 32.

Artículo 42 Texto derogado: Las actuales Cajas de Auxilio y Seguros Convencionales tendrán un plazo de ciento veinte días desde la vigencia de esta ley para modificar el convenio o estatuto a los efectos de ajustarse a los requisitos establecidos en el artículo anterior.

Artículo 43.- Fuente : Derogado/s por: Ley Nº 18.731 de 07/01/2011 artículo 32

Artículo 43 Texto derogado: Si por falta de renovación o por denuncia de los convenios o acuerdos a los que se refiere la presente ley, u otras razones, cesaran de funcionar los servicios que de ellos dependen, los recursos existentes a esa fecha en los respectivos fondos deberán ser vertidos en ASSE. En tal caso los derechos y obligaciones de los asegurados con ASSE comenzarán desde esa fecha y en las mismas condiciones establecidas por la presente ley.

Artículo 44.- Fuente: Derogado/s por: Ley Nº 18.731 de 07/01/2011 artículo 32.

Artículo 44 texto derogado: Los Fondos de Asistencia, Cajas de Auxilio o Seguros Convencionales, téminos que se consideran equivalentes a los efectos de esta ley, aportarán mensualmente a ASSE el equivalente al 1/2% (medio por ciento) del total de la recaudación que perciben.

Artículo 45.- Fuente: Derogado/s por: Ley Nº 18.731 de 07/01/2011 artículo 32.

Artículo 45 texto derogado: Contra las decisiones ilegales o antiestatutarias dictadas por el órgano de administración del Seguro Convencional, procederá el recurso de apelación, que deberá interponerse en subsidio conjuntamente con el de revocación, dentro del plazo de diez días a contar del siguiente al de su notificación al interesado. El recurso se franqueará para ante la Administración de los Seguros Sociales por Enfermedad.

Artículo 46.- Fuente: Derogado/s por: Ley Nº 18.731 de 07/01/2011 artículo 32.

Las empresas y los trabajadores comprendidos en el régimen de Seguros Convencionales. Cajas de Auxilio y Fondos de Asistencia, no estarán obligados a servir los aportes a que se refiere el artículo 34 de esta ley, ni comprendidos tampoco, en, ninguno de los beneficios que se establecen en los artículos 13 a 32 de la misma.

Artículo 47.- Fuente: Derogado/s por: Ley N° 18.731 de 07/01/2011 artículo 32.

Artículo 47 texto derogado: Cuando el Poder Ejecutivo considere inconveniente o ilegal la gestión o los actos de los Seguros Convencionales de Enfermedad, podrá hacerles las observaciones que crea pertinentes, así como disponer la suspensión de los actos observados. En caso de ser desatendidas las observaciones, o cuando así lo solicitare el 20% (veinte por ciento), por lo menos, de los afiliados obreros o patronales, el Poder Ejecutivo podrá intervenir los Organismos mencionados. La intervención sólo se decretará cuando se configure riesgo cierto para el servicio, por grave irregularidad imputable a sus autoridades; y no podrá extenderse por más de noventa días, prorrogables por otros tantos en caso de necesidad justificada por motivos graves.

Artículo 48.- La intervención se dispondrá con las siguientes finalidades:

- 1º) Investigar las causas de los hechos que la motivaron y deslindar las responsabilidades ocurrentes.
- 2º) Renovar las autoridades naturales del ente, de acuerdo con el Convenio Orgánico del Servicio. Mientras ello no ocurra, continuarán al frente del Organismo las autoridades encargadas de la intervención.

CAPITULO XI

Disposiciones Generales, Procedimientos.

Infracciones y Sanciones

Artículo 49.- Las empresas comprendidas en el régimen de esta ley, sin la presentación del certificado expedido por ASSE que acredite su situación regular con la misma no podrán:

- A) Enajenar total o parcialmente, liquidar, clausurar o fusionar sus establecimientos.
- B) Hacer efectivo el cobro de las cantidades que les corresponde percibir en licitaciones, pedidos o concursos de precios de Organismos Públicos (Artículo 1º de la ley 14.372, de 8 de marzo de 1975).
- C) Reformar sus estatutos o contratos sociales.
- D) Enajenar vehículos automotores.
- E) Inscribir actos o contratos en los registros públicos.
- F) Tramitar permisos de importación.

Ley N° 15.084,
de 28 de noviembre de 1980

DIRECCION DE LAS ASIGNACIONES FAMILIARES

SE ESTABLECEN LAS PRESTACIONES QUE SERVIRA A LOS BENEFICIARIOS

Artículo 1º. - La Dirección de las Asignaciones Familiares servirá únicamente las prestaciones que se establecen en la presente ley.

I. ASIGNACION FAMILIAR

Artículo 2º. - La asignación familiar es una prestación en dinero que se servirá a todo empleado de la actividad privada que preste servicios remunerados a terceros y que tenga hijos o menores a su cargo.

Por las mismas causales y con sujeción a las mismas condiciones, la asignación familiar se servirá también a:

- 1) Los empleados en situación de desocupación forzosa, mientras perciban las prestaciones del régimen de desempleo, con las limitaciones y dentro de las condiciones que establezca la Reglamentación.
- 2) Los empleados de servicio doméstico.
- 3) Los vendedores de diarios.
- 4) Los jubilados y pensionistas de las Direcciones de las Pasividades Rurales y del Servicio Doméstico y de la Industria y el Comercio, de las Cajas de Jubilaciones, Pensiones y Subsidios para el Personal Permanente y por Reunión del Jockey Club de Montevideo y de la Caja de Jubilaciones Bancarias con excepción de aquéllos cuya pasividad o pensión fuera generada por servicios prestados en bancos estatales.
- 5) Los pequeños productores rurales a los efectos de esta ley se considerarán tales los que perciban un determinado nivel de ingresos que el Poder Ejecutivo fijará previo informe de la Dirección General de la Seguridad Social, que trabajen efectivamente los respectivos predios y acrediten hallarse al día con los aportes sociales.
- 6) Otros sectores de la población activa que el Poder Ejecutivo resuelva incluir por resolución fundada y previo informe de la Dirección General de la Seguridad Social.

El monto mensual a servir por beneficiario no será inferior al 8% (ocho por ciento) del salario mínimo nacional mensual en la forma y condiciones que establezca el Poder Ejecutivo

Artículo 3º.- La asignación familiar se servirá desde la comprobación del embarazo estando condicionado el pago de la prenatal al control periódico del mismo.

Artículo 4º.- La asignación familiar no podrá servirse con una retroactividad mayor a un año, contado desde la fecha de presentación del atributario solicitando el beneficio.

Artículo 5º.- El beneficiario de la asignación familiar es el hijo o menor a cargo de los atributarios referidos en el artículo 2º hasta la edad de catorce años.

El período de prestación de la asignación se extenderá en la forma que se establece a continuación:

- 1) Hasta los dieciséis años, cuando se compruebe que el beneficiario no ha podido completar el ciclo de Educación Primaria a los catorce años por impedimento plenamente justificado así como también cuando sea hijo de empleado fallecido absolutamente incapacitado para el trabajo o que sufra privación de libertad.
- 2) Hasta los dieciocho años cuando el beneficiario curse estudios de nivel superior a los de Educación Primaria en institutos docentes estatales o privados autorizados por el órgano competente.
En todos los casos los atributarios deberán comprobar la inscripción y concurrencia asidua de los beneficiarios a los institutos docentes, los que estarán obligados a expedir la certificación respectiva.
- 3) De por vida o hasta que perciba otra prestación de la seguridad social, cuando el beneficiario padezca de una incapacidad síquica o física tal que impida su incorporación a todo tipo de tarea remunerada.

Artículo 6º.- Cuando uno de los hijos fuera sostén del hogar, será el atributario de la asignación familiar, considerándose como beneficiarios a sus hermanos. También será atributario el empleado de uno u otro sexo, cualquiera sea su estado civil, que tenga totalmente a su cargo con carácter permanente uno o más menores, los que serán considerados beneficiarios.

En estos casos el beneficio se servirá una vez efectuadas las correspondientes comprobaciones por la Dirección de las Asignaciones Familiares.

Artículo 7º.- Serán administradores de la asignación familiar los padres legítimos o naturales o los tutores del beneficiario en su caso, así como quienes tengan menores a su cargo en las condiciones previstas en los artículos 2º y 6º de esta ley. La Reglamentación determinará los casos en que la asignación familiar pueda ser percibida por la madre.

Será también administrador de la asignación familiar la persona ajena a la relación de trabajo que la genera y que justifique mediante certificado judicial ejercer la tenencia efectiva del menor beneficiario.

Artículo 8º.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso último del artículo anterior, cuando se compruebe que no se emplea la asignación familiar en beneficio del hijo o menor a cargo, el juez competente designará, sin más trámite, quién habrá de administrarla.

Artículo 9º.- La asignación familiar no puede renunciarse, cederse, embargarse o retenerse en garantía o depósito.

Artículo 10.- La asignación familiar ya sea generada en la actividad pública o privada, no es acumulable. Los beneficiarios no podrán percibir más de una asignación familiar. La Reglamentación establecerá la forma y condiciones en que se realizará la correspondiente opción.

II. SUBSIDIOS POR MATERNIDAD

Artículo 11.- Las empleadas de la actividad privada, cualquiera sea la forma de su retribución serán beneficiarias del subsidio por maternidad, aún cuando la relación laboral se suspenda o extinga durante el período de gravidez o de descanso postparto.

También podrán ser beneficiarias las empleadas desocupadas que queden grávidas durante el período de amparo a la Dirección de los Seguros por Desempleo en la forma y condiciones que establezca el Poder Ejecutivo.

Artículo 12.- Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta seis semanas después del mismo

No obstante las beneficiarias autorizadas por la Dirección de las Asignaciones Familiares, podrán variar los períodos de licencia anteriores manteniendo el total de las doce semanas.

Artículo 13.- Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

Artículo 14.- En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo, se podrá prever un descanso prenatal suplementario. Cuando sea consecuencia del parto, la beneficiaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal.

En ambos casos la duración de los descansos será fijada por la Dirección de las Asignaciones Familiares y el plazo total de licencia no podrá exceder los seis meses.

Artículo 15.- Durante los períodos de inactividad mencionados en los artículos 12 y 13, la beneficiaria percibirá el equivalente en efectivo a su sueldo o jornal, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional que corresponda por el período de amparo, calculado de acuerdo a lo que se establece seguidamente.

Para la determinación del subsidio se tomará como base la retribución resultante del tiempo trabajado y remuneraciones percibidas en los últimos seis meses, no pudiendo ser inferior al salario mínimo nacional.

Artículo 16.- La prestación prevista en el artículo 14 alcanza a las beneficiarias que no tengan derecho a los beneficios que otorga la Dirección de los Seguros Sociales por Enfermedad.

Artículo 17.- Los aportes de las beneficiarias establecidos por la ley con destino al sistema de la seguridad social se retendrán del subsidio por maternidad.

No se generan aportes patronales a la seguridad social por las sumas abonadas en concepto de subsidio por maternidad durante los períodos de amparo.

III. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 18.- Aquellos hechos cuya aprobación y control médico sean condición para la aplicación de esta ley, serán verificados por los servicios técnicos de la Dirección General de la Seguridad Social.

IV. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 19.- Los atributarios que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley perciban de la Dirección de las Asignaciones Familiares exclusivamente el beneficio de salario familiar, lo seguirán percibiendo en su mismo monto y sólo por los actuales beneficiarios, hasta que el Poder Ejecutivo disponga suprimirlo.

Artículo 20.- La Dirección de las Asignaciones Familiares, en la forma y hasta tanto disponga el Poder Ejecutivo, podrá seguir prestando el Servicio Materno Infantil a su cargo así como mantener en funcionamiento la Colonia de Vacaciones y el Centro Educativo.

Artículo 21.- La Dirección de las Asignaciones Familiares continuará prestando los beneficios que según las leyes vigentes debe servir a los empleados en la industria de la construcción y a los que realicen trabajos a domicilio.

Artículo 22.- La Dirección de las Asignaciones Familiares mantendrá las becas de estudio otorgadas para el año lectivo en curso, renovándolas a favor de los beneficiarios mientras subsistan las condiciones que establece la

Reglamentación interna del organismo y hasta que finalicen los ciclos de enseñanza que cursaban en el momento de obtener esas becas.

Artículo 23.- La presente ley entrará en vigencia el 1º de enero de 1981.

**Decreto - Ley N° 15.180,
de 20 de agosto de 1981**

Artículo 1°.- (Campo de aplicación). El régimen de prestaciones que establece la presente ley cubre la contingencia del desempleo forzoso y comprende obligatoriamente a todos los empleados de la actividad privada que prestan servicios remunerados a terceros.

Los empleados correspondientes a las actividades no comprendidas en regímenes de prestaciones o subsidios de paro o desocupación vigentes a la fecha de promulgación de la presente ley, se incorporarán al régimen previsto en la misma en la oportunidad, forma y condiciones que establezca el Poder Ejecutivo.

Fuente: Ley N° 18.399 de 24/10/2008 artículo 6.

Artículo 2°.- (De la prestación).- La prestación por desempleo consistirá en un subsidio mensual en dinero que se pagará proporcionalmente a los días de desempleo dentro del correspondiente mes del año, a todo trabajador comprendido en el presente decreto-ley, que se encuentre en situación de desocupación forzosa no imputable a su voluntad o capacidad laboral.

El desocupado deberá solicitar la prestación por desempleo en la forma que determine la reglamentación y dentro del plazo de treinta días posteriores al acaecimiento de la causal correspondiente. Vencido el término en día inhábil, quedará éste prorrogado hasta el primer día hábil siguiente.

La falta de presentación en plazo determinará la pérdida del beneficio por el o los meses del año transcurridos en forma completa.

Fuente: Ley N° 18.399 de 24/10/2008 artículo 1.

Fuente: Ley N° 18.399 de 24/10/2008 artículo 6.

Artículo 3°.- (Período previo de generación). Para tener derecho al subsidio por desempleo se requiere que el empleado haya revistado como mínimo en la planilla de control de trabajo de alguna empresa seis meses previos a configurarse la causal respectiva tratándose de afiliados por mes.

Sin perjuicio de la exigencia precedente se requerirá para los remunerados por día o por hora haber computado ciento cincuenta jornales; para los empleados con remuneración variable, se exigirá haber percibido un mínimo de seis salarios mínimos nacionales mensuales en el período comprendido.

- A) En todos los casos, el mínimo de relación laboral exigido deberá haberse cumplido en los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de configurarse la causal, facultándose al Poder Ejecutivo a extender este

plazo hasta treinta meses para actividades que así lo justifiquen. De fijarse el plazo en este máximo, los respectivos mínimos requeridos en los incisos anteriores de este artículo serán de nueve meses, doscientos veinticinco jornales y 9 BPC (nueve Bases de Prestaciones y Contribuciones) y proporcionalmente menores cuando la extensión no alcanzare el tope de treinta meses, no pudiendo ser inferiores a los previstos en los referidos incisos.

B) Facultar al Poder Ejecutivo, a la creación de una comisión de seguimiento integrada por las partes involucradas, a los efectos de atender las particularidades del sector y su aplicación de este nuevo régimen.

Fuente: Inciso 3º) Ley N° 18.399 de 24/10/2008 artículo 2.

Artículo 4º.- (Exclusiones). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores no tendrán derecho al subsidio por desempleo:

- A) Los que perciban o que se acojan a la jubilación;
- B) Los que se encuentren en estado de huelga y por el período del mismo;
- C) Los que fuesen despedidos o suspendidos por razones disciplinarias de acuerdo a lo que determine la reglamentación;
- D) Los que perciban otros ingresos, en la cuantía y condiciones que establezca el Poder Ejecutivo.

Artículo 5º.- (Causales).- Son causales para el otorgamiento del subsidio por desempleo:

- A) El despido, salvo que se trate del referido en el literal C) del presente artículo.
- B) La suspensión del trabajo, con la misma salvedad.
- C) La reducción del total de las jornadas de trabajo en el mes o del total de las horas trabajadas en el día, en un porcentaje de un 25% (veinticinco por ciento) o más del legal o habitual en épocas normales, como consecuencia del despido o suspensión total en un empleo amparado por este decreto-ley, cuando se desempeñare más de uno de éstos, o de la disminución de trabajo para un empleador, salvo, en este último caso, que se trate de trabajadores mensuales.

Exceptúanse de esta causal las situaciones en que la eventualidad de la reducción del trabajo resultare de un pacto expreso o de las características de la profesión o empleo.

Fuente: Ley N° 18.399 de 24/10/2008 artículo 1.

Artículo 6º.- (Término de la prestación).

6.1 El subsidio por desempleo se servirá:

A) Para el empleado con remuneración mensual fija o variable, por un plazo máximo de seis meses en los casos de despido o trabajo reducido, y de cuatro meses en los casos de suspensión total, calculado de acuerdo a lo establecido en el artículo 7º del presente decreto-ley.

B) Para el empleado remunerado por día o por hora, por un total de setenta y dos jornales en los casos de despido o trabajo reducido, y de cuarenta y ocho jornales en los casos de suspensión total, calculados conforme a lo previsto en el artículo 7º de este decreto-ley y no pudiendo excederse mensualmente de los límites allí establecidos.

No obstante, en los casos de trabajo reducido a causa de suspensión total en un empleo amparado por este decreto-ley, cuando se desempeñare más de uno de éstos, los términos de la prestación previstos precedentemente serán de cuatro meses y de cuarenta y ocho jornales, respectivamente.

6.2) En los casos de subsidio por causal despido, facúltase al Poder Ejecutivo a extender los términos previstos en los literales A) y B) del artículo 6.1, a un máximo de ocho meses o de noventa jornales, respectivamente, para la eventualidad de que se registre una caída del Producto Bruto Interno desestacionalizado durante dos trimestres consecutivos. De haberse efectuado la extensión antedicha, se restablecerá el término máximo de seis meses o setenta y dos jornales de subsidio, una vez transcurridos tres meses desde la constatación de dos subas trimestrales consecutivas del Producto Bruto Interno desestacionalizado.

6.3) En los casos de despido de trabajadores que contaren con cincuenta o más años de edad al momento de producirse aquél, los máximos totales resultantes de la aplicación de los artículos 6.1 y 6.2, se extenderán por otros seis meses o setenta y dos jornales, respectivamente, con los límites mensuales indicados por el literal B) del artículo 6.1, en su caso, y los montos previstos por el artículo 7.5.

6.4) Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de duración de la prestación de desempleo, podrán comenzar a recibirla de nuevo cuando hayan transcurrido al menos doce meses, seis de ellos de aportación efectiva, desde que percibieron la última prestación, y reúnan las restantes condiciones requeridas para el reconocimiento de tal derecho. (*)

Fuente: Ley Nº 18.399 de 24/10/2008 artículo 1.

Artículo 7º.- (Monto del subsidio).**7.1) El monto del subsidio para los trabajadores despedidos:**

- 1) Con remuneración mensual fija o variable, será el equivalente a los porcentajes que se establecen a continuación, del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal:

A) 66% (sesenta y seis por ciento), por el primer mes de subsidio.

B) 57% (cincuenta y siete por ciento), por el segundo.

C) 50% (cincuenta por ciento), por el tercero.

D) 45% (cuarenta y cinco por ciento), por el cuarto.

E) 42% (cuarenta y dos por ciento), por el quinto.

F) 40% (cuarenta por ciento), por el sexto.

- 2) Con remuneración por día o por hora, será el equivalente a las cantidades de jornales mensuales que se establecen a continuación, el monto de cada cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, por ciento cincuenta:

A) Dieciséis jornales, por el primer mes de subsidio.

B) Catorce jornales, por el segundo.

C) Doce jornales, por el tercero.

D) Once jornales, por el cuarto.

E) Diez jornales, por el quinto.

F) Nueve jornales, por el sexto.

7.2) El monto del subsidio para los trabajadores en situación de suspensión total de la actividad:

- 1) Con remuneración mensual fija o variable, será el equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal.
- 2) Con remuneración por día o por hora, será el equivalente a doce jornales mensuales, el monto de cada cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los

seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, por ciento cincuenta.

7.3) El monto del subsidio para los trabajadores en situación de suspensión parcial de la actividad o trabajo reducido -lo que será reglamentado por el Poder Ejecutivo- será la diferencia que existiera entre el monto del subsidio calculado conforme al artículo 7.2 y lo efectivamente percibido en el período durante el cual se sirve el subsidio. A estos efectos, en los casos de trabajo reducido por despido o suspensión total en uno de los empleos, las remuneraciones a considerar para el cálculo previsto en el artículo 7.2 comprenderán también las correspondientes a las actividades amparadas por este decreto-ley que se prosigan desempeñando.

7.4) A los efectos de la aplicación de lo previsto en los artículos 7.1 y 7.2, las referencias que allí se efectúan a los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, corresponderán a períodos de trabajo efectivo, si fuere más favorable para el trabajador.

7.5) En los casos a que refieren los artículos 6.2 y 6.3 y durante los períodos suplementarios allí previstos, el monto del subsidio será el establecido por los literales F) de los numerales 1) y 2) del artículo 7.1.

7.6) Los trabajadores que, habiéndose acogido al subsidio por causal despido, reingresaren a la actividad sin haber agotado de modo continuo o discontinuo el término máximo de aquél y fueren despedidos nuevamente, retornando al amparo del subsidio únicamente por el saldo de dicho máximo, reiniciarán la percepción de la prestación por ese saldo a partir del nivel superior de la escala correspondiente (literales A) de los numerales 1) y 2) del artículo 7.1).

Lo dispuesto por el inciso anterior no será de aplicación cuando el nuevo despido proviniera del mismo empleador, en cuyo caso el trabajador reingresará al goce del saldo del subsidio en el nivel que le hubiera correspondido en la escala, de no haberse interrumpido la percepción de aquél.

7.7) El monto del subsidio, resultante de la aplicación de los artículos 7.1, 7.2 y 7.5, no podrá ser inferior a 1 BPC (una Base de Prestaciones y Contribuciones), para relaciones de trabajo de veinticinco jornadas mensuales y ocho horas diarias de labor, debiendo adecuarse proporcionalmente en los casos de menos o menores jornadas.

7.8) El monto del subsidio no podrá superar los siguientes máximos:

1) Para los empleados despedidos, el equivalente a:

A) 11 BPC (once Bases de Prestaciones y Contribuciones), por el primer mes de subsidio.

B) 9,5 BPC (nueve y media Bases de Prestaciones y Contribuciones), por el segundo.

C) 8 BPC (ocho Bases de Prestaciones y Contribuciones), por el tercero.

D) 7 BPC (siete Bases de Prestaciones y Contribuciones), por el cuarto.

E) 6,5 BPC (seis y media Bases de Prestaciones y Contribuciones), por el quinto.

F) 6 BPC (seis Bases de Prestaciones y Contribuciones), por el sexto.

2) Para los empleados en situación de suspensión total de la actividad o trabajo reducido, el equivalente a 8 BPC (ocho Bases de Prestaciones y Contribuciones) por cada mes de subsidio.

7.9) El valor de la BPC (Base de Prestaciones y Contribuciones) que se tendrá en cuenta para la aplicación de los artículos 7.7 y 7.8, será el que tuviere dicha unidad a la fecha de la causal correspondiente. A los mínimos y máximos previstos por dichos artículos, se adicionará el suplemento establecido en el artículo 7.10, si correspondiere.

7.10) Si el trabajador fuere casado o viviere en concubinato, o tuviere a su cargo familiares incapaces hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad, ascendientes o descendientes menores de veintiún años de edad, percibirá un suplemento del 20% (veinte por ciento) del subsidio que correspondiera conforme a lo establecido precedentemente.

Fuente: Ley N° 18.399 de 24/10/2008 artículo 1.

Artículo 8° (Cese de la prestación). Cesará el derecho a percibir el subsidio por desempleo:

A) Cuando el trabajador se reintegre a cualquier actividad remunerada, no quedando incluida en esta hipótesis la continuación del desarrollo de actividad en régimen reducido, a que refiere el literal C) del artículo 5° del presente decreto-ley. (*)

B) Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente;

C) Cuando se acoja a la jubilación.

D) Cuando, en las hipótesis de despido, transcurrida la mitad de los períodos resultantes de la aplicación de los literales A) y B) del artículo 6.1, según el caso, el trabajador no asistiere, en forma injustificada, a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo que establezca la reglamentación.

Fuente: Literal A): Ley N° 18.399 de 24/10/2008 artículo 3.

Fuente: Literal D) agregado/s por: Ley N° 18.399 de 24/10/2008 artículo 4.

Artículo 9.- (Despido ficto).- Se considerará que se ha producido el despido del empleado suspendido en forma total de su empleo, si al término del período máximo de la prestación no es reintegrado al trabajo, pudiendo reclamar la indemnización que le correspondiere.

El empleado que se encontrare percibiendo el subsidio por más de tres meses en situación de trabajo reducido para un empleador, podrá optar por considerarse despedido y reclamar la indemnización a que tuviere derecho.

Fuente: Ley N° 18.399 de 24/10/2008 artículo 1.

Artículo 10.- (Desocupación especial).- Facúltase al Poder Ejecutivo para establecer, por razones de interés general y por un plazo no mayor a un año, un régimen de subsidio por desempleo total o parcial para los empleados con alta especialización profesional, en ciertas categorías laborales o actividades económicas, así como a prorrogar, por idénticas razones y plazo, el servicio de las prestaciones previstas en el presente decreto-ley siempre que, en este último caso, se documentare la transitoriedad de la falta o reducción de tareas y el compromiso de preservar los puestos de trabajo.

El Poder Ejecutivo establecerá el monto del subsidio a pagarse en estos casos, el que no podrá exceder del 80% (ochenta por ciento) del promedio mensual de las remuneraciones computables conforme al artículo 7° del presente decreto-ley.

El ejercicio de las facultades previstas en el inciso primero del presente artículo, no obsta al derecho del trabajador de reclamar la indemnización por despido una vez completado el período máximo previsto por el artículo 6.1 para las causales de suspensión total o reducción de trabajo a causa de suspensión total en uno de los empleos, sin perjuicio de lo establecido por el inciso segundo del artículo 9° de este decreto-ley

Fuente: Ley N° 18.399 de 24/10/2008 artículo 1.

Artículo 11.- (Efectos del subsidio). Son computables a los efectos jubilatorios el período y lo montos del subsidio por desempleo como trabajado efectivamente y se deducirán de él los aportes personales que correspondan para todo el sistema de seguridad social los que no se computarán a ningún efecto para una nueva prestación.

Durante el período en que el empleado perciba subsidio por desempleo no se generará derecho a licencia, feriados pagos y sumas para el mejor goce de la licencia, por la actividad que hubiere dado lugar a aquél.

Fuente: Inciso 2°) Ley N° 18.399 de 24/10/2008 artículo 5.

Artículo 12.- (Desocupados que se acojan a la jubilación). El empleado que perciba subsidio por desempleo, que configure causal de jubilación y se acoja a la pasividad cesará de percibirlo desde la fecha en que formule la solicitud.

La Dirección de las Pasividades correspondiente le servirá un adelanto prejubilatorio a partir de la misma en las condiciones que establezca la reglamentación respectiva.

Artículo 13.- Las empresas están obligadas a llenar los formularios que el empleado necesite para gestionar el cobro del beneficio, dentro de los diez días hábiles de producido el despido o la suspensión así como suministrar la información que requiera la administración o exhibir la documentación que ésta estime pertinente.

Sin perjuicio de las multas que puedan aplicarse, las sumas que la administración abonare por información, inexacta de las empresas, podrán ser repetidas contra éstas.

Artículo 14.- (Penalidades). Las infracciones a todas las leyes, decretos y resoluciones cuyo contralor corresponda a la Dirección de los Seguros por Desempleo (DISEDE), se sancionarán de acuerdo a lo establecido en el inciso siguiente.

El monto de las multas aplicables, se graduará según la gravedad de la infracción, en una cantidad fijada entre los importes de uno a cincuenta jornales o días de sueldo de cada trabajador comprendidos en la misma, o que pueda ser afectado por ella. En caso de reincidencia se duplicará la escala anterior, sin perjuicio de las sanciones penales que pudieran corresponder.

Artículo 15.- Facúltase a la Dirección de los Seguros por Desempleo (DISEDE) a retener de las prestaciones a servir, las sumas que los beneficiarios hubieren percibido indebidamente.

Artículo 16 (Derogaciones). Deróganse todas las disposiciones vigentes a la fecha de promulgación de esta ley, que establecieron regímenes generales o particulares de subsidio por desempleo, paro, desocupación y demás prestaciones anexas, Bolsas de Trabajo, así como toda otra disposición que se oponga a la presente ley.

No obstante, facúltase al Poder Ejecutivo para mantener el servicio de las prestaciones en la forma, plazo y condiciones que al efecto establezca. También podrá mantener en funcionamiento y en iguales condiciones las actuales Bolsas de Trabajo, sin perjuicio de la depuración de sus registros.

Artículo 17 Las disposiciones de la presente ley se aplicarán a todas las prestaciones concedidas a partir de la fecha de su promulgación.

**Ley N° 16.104,
de 23 de enero de 1990**

FUNCIONARIOS PÚBLICOS

MODIFICAN NORMAS REGLAMENTARIAS QUE REGULAN LAS LICENCIAS

CAPÍTULO III

LICENCIAS POR MATERNIDAD Y POR PATERNIDAD

Artículo 24.- Toda funcionaria pública embarazada tendrá derecho mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia por maternidad.

La duración de esta licencia será de trece semanas. A esos efectos la funcionaria embarazada deberá cesar todo trabajo una semana antes del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta doce semanas después del mismo.

La funcionaria embarazada, podrá adelantar el inicio de su licencia, hasta seis semanas antes de la fecha presunta del parto.

Artículo 25.- Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, la licencia tomada anteriormente será prolongada hasta la fecha del alumbramiento y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

Artículo 26.- En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo, se podrá fijar un descanso prenatal suplementario.

Artículo 27.- En caso de enfermedad que sea consecuencia del parto, la funcionaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración será fijada por los servicios médicos respectivos.

Artículo 28.- Las funcionarias madres, en los casos en que ellas mismas amamanten a sus hijos, podrán solicitar se les reduzca a la mitad del horario de trabajo y hasta que el lactante lo requiera, luego de haber hecho uso del descanso puerperal.

Artículo 29.- Con la presentación del certificado médico respectivo, los funcionarios padres tendrán derecho a una licencia por paternidad de diez días hábiles.

Fuente: Ley N° 17.930 de 19/12/2005 artículo 26.

**Ley N° 17.292,
de 25 de enero de 2001**

SECCION V –

**LICENCIA ESPECIAL PARA LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS O TRABAJADORES
PRIVADOS QUE ADOPTEN MENORES**

Artículo 33.-Todo trabajador dependiente, afiliado al Banco de Previsión Social, que reciba uno o más menores de edad, en las condiciones previstas por la presente ley, tendrá derecho a una licencia especial de seis semanas continuas de duración.

La licencia especial con goce de sueldo establecida en el inciso primero del presente artículo constituye una excepción al régimen de licencias especiales establecido por el artículo 37 de la Ley N° 16.104, de 23 de enero de 1990, para los funcionarios públicos.

Los y las trabajadoras del sector público o privado que reciban niños en adopción o legitimación adoptiva, podrán hacer uso, además de la licencia establecida en el inciso primero de este artículo y a continuación de la misma, de la reducción a la mitad del horario de trabajo, por un plazo de seis meses.

Fuente: Inciso final agregado/s por: Ley N° 18.436 de 12/12/2008 artículo 1.

Artículo 34.-Quedan comprendidos en lo establecido en el artículo 33 de la presente ley, quienes, en virtud de una disposición legal, pronunciamiento judicial o resolución del Instituto Nacional del Menor reciban menores a efectos de su posterior adopción o legitimación adoptiva.

El derecho establecido en el artículo 33 de la presente ley, sólo podrá ejercerse a partir de que se haya hecho efectiva la entrega del menor.

Artículo 35.- Cuando ambos padres sean beneficiarios de la licencia establecida por la presente ley, la correspondiente al padre será de diez días hábiles.

Fuente: Ley N° 17.930 de 19/12/2005 artículo 27.

Artículo 36.-Los trabajadores del sector privado que hagan uso de la licencia especial prevista y por el período de la misma, serán beneficiarios como única compensación por dicha inactividad de un subsidio a cargo del Banco de Previsión Social, que se regirá en lo pertinente de acuerdo a lo establecido para el subsidio por maternidad en los artículos 15 y 17 del Decreto-Ley N° 15.084, de 28 de noviembre de 1980, y las disposiciones modificativas y concordantes. Durante el período de reducción horaria el subsidio se reducirá en un 50% (cincuenta por ciento).

El funcionario público continuará percibiendo su retribución habitual del organismo en el cual cumple funciones, durante el goce de la licencia especial y el período de reducción horaria.

Fuente: Ley N° 18.436 de 12/12/2008 artículo 2.

Artículo 37 Los interesados deberán acreditar la situación referida en el artículo 34 de la presente ley, mediante testimonio del decreto expedido por el Juez competente, constancia expedida por el Instituto Nacional del Menor o en caso de adopción mediante testimonio de la respectiva escritura pública.

Artículo 38 La licencia especial referida deberá gozarse efectivamente, no pudiendo sustituirse por salario o compensación alguna.

El empleador o el jerarca del organismo respectivo, en su caso, dispondrá de un plazo máximo de cinco días corridos para el otorgamiento de la licencia, desde que se acrediten los extremos requeridos por la presente ley.

El beneficio caducará de pleno derecho si los interesados no ejercitan su reclamo antes de los treinta días a contar de la fecha en que se haga efectiva la entrega del menor.

Artículo 39.-El interesado que, actuando dolosamente, induzca a engaños para obtener los beneficios de la Sección V de la presente ley, deberá restituir el importe de lo que se le haya abonado durante el período de la licencia especial debidamente actualizado, sin perjuicio de otras consecuencias a que hubiere lugar de acuerdo a derecho.

**Ley N° 17.957,
de 4 de abril de 2006**

REGISTRO DE DEUDORES ALIMENTARIOS

CREACIÓN

Artículo 1º. - (Actos inscribibles). - Agrégase al artículo 35 de la Ley N° 16.871, de 28 de setiembre de 1997, la inscripción de los deudores alimentarios morosos con el alcance previsto por esta ley.

Artículo 2º. - (Deudores alimentarios). - Se consideran deudores alimentarios, a efectos de su inscripción en el Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones, a aquellas personas que reúnan acumulativamente las siguientes condiciones:

- A) Que estén obligadas a servir una pensión alimenticia cuyos beneficiarios sean niños o niñas o adolescentes, menores de veintiún años, o mayores de veintiún años si se trata de personas discapacitadas, habiendo nacido la obligación por sentencia ejecutoriada o convenio homologado judicialmente.
- B) Que adeuden más de tres cuotas alimenticias, total o parcialmente, ya sea que se trate de alimentos provisorios o definitivos.
- C) Que previamente se le haya intimado judicialmente los adeudos y que el obligado no haya probado fehacientemente que carece momentáneamente de recursos para afrontar las obligaciones alimenticias. Una vez que sea intimado, si el obligado se encontrase imposibilitado de cumplir, la tramitación de la oposición se realizará por la vía incidental.
- D) No será procedente la inscripción en el Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones, cuando de oficio o a petición de parte se acredite que existe una acción de rebaja o de exoneración de la pensión alimenticia no abonada por el obligado, iniciada con anterioridad a la petición de inscripción y esté pendiente de resolución definitiva.

Artículo 3º. - (Inscripción). - Verificados los extremos previstos en el artículo 2º de esta ley, el Juez, a pedido de parte, ordenará la inscripción del obligado en el Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones, librando el oficio correspondiente, el que deberá contener:

- A) Nombres y apellidos y domicilio del obligado.

- B) Número del documento de identidad del obligado. No obstante, si de las actuaciones judiciales no surgiera éste o el actor lo desconociere, el Juzgado hará constar este hecho y ordenará la inscripción.
- C) Monto y cantidad de cuotas de pensiones incumplidas.
- D) Nombres y apellidos y domicilio de los beneficiarios. Cuando el oficio fuera librado por un Juzgado Letrado del interior de la República, el mismo deberá ser remitido directamente por la Sede al Registro Nacional de Actos Personales, el que deberá acusar recibo de su inscripción.

Artículo 4º.- (Exoneración).- La inscripción del oficio correspondiente estará exenta del pago de tasas o tributos.

Artículo 5º.- Fuente: Derogado/s por: Ley Nº 18.244 de 27/12/2007 artículo 7

Artículo 5º texto derogado: (Solicitud de cuentas bancarias y tarjetas de crédito).- Las entidades financieras comprendidas por el decreto-ley Nº 15.322, de 17 de setiembre de 1982, y las emisoras de tarjetas de crédito, deberán solicitar información al Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones, antes del otorgamiento o renovación de créditos, apertura de cuentas bancarias, emisión y renovación de tarjetas de crédito. Los eventuales costos que insumiera dicha operativa serán de cargo de las entidades financieras referidas o de las emisoras de las tarjetas de crédito. La omisión de este requisito o el otorgamiento cuando el solicitante se encontrare inscripto como deudor en el Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones, hará solidariamente responsable a la entidad

Artículo 6º.- Fuente: Derogado/s por: Ley Nº 18.244 de 27/12/2007 artículo 7.

Artículo 6º texto derogado: (Proveedores del Estado y de personas públicas no estatales).- El Estado, los Gobiernos Departamentales, entes autónomos y servicios descentralizados, así como las personas públicas no estatales deberán solicitar información al Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones, previo a contratar con sus proveedores, a fin de conocer si éstos figuran inscriptos como deudores alimentarios. En ese caso, no podrán contratar con ellos hasta tanto se levante la referida inscripción. La solicitud de información registral referida alcanza a directores o administradores de las personas jurídicas proveedoras, quedando prohibida la contratación con éstas, en caso de que sus directores o administradores figuren inscriptos como deudores alimentarios.

Artículo 7º.- (Modificaciones al Registro).- La inscripción en el Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones, tendrá una duración de cinco años. Transcurrido dicho plazo se dará de baja de oficio.

El Juez, a pedido de parte, ordenará la reinscripción si comprobare que se continúan configurando los extremos establecidos en el artículo 2º de esta ley.

Quando se acredite el pago de la deuda alimentaria, o a pedido de quien hubiera requerido la inscripción, el Juez dispondrá de inmediato la baja del Registro

Ley N° 18.244,
de 27 de diciembre de 2007
DEUDORES ALIMENTARIOS MOROSOS

SE DICTAN NORMAS SOBRE SU COMUNICACIÓN AL BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

Artículo 1º.- La Sección Interdicciones del Registro Nacional de Actos Personales, toda vez que por mandato judicial sea inscripto en ella un deudor alimentario moroso (artículo 2º de la Ley N° 17.957, de 4 de abril de 2006), lo comunicará de oficio al Banco Central del Uruguay y a la Auditoría Interna de la Nación, para que ellos, a su vez, comuniquen a las instituciones por ellos reguladas o controladas, en cuanto corresponda. La identificación del deudor será realizada mediante el documento de identidad o de la manera alternativa que determine la reglamentación.

La comunicación se hará en la forma que establezca la reglamentación y en un plazo inferior de los treinta días corridos a partir de la fecha de realización de la inscripción.

Artículo 2º.- Recibida dicha comunicación, las referidas instituciones no podrán otorgar o renovar créditos, abrir cuentas bancarias, ni emitir o renovar tarjetas de crédito a favor de las personas cuya calidad de deudores alimentarios morosos les hubiere sido comunicada de acuerdo con el artículo 1º.

La transgresión de esta prohibición será sancionada por el Banco Central del Uruguay, en su caso, con una multa que no podrá exceder de veinte unidades reajustables, cuyo máximo se duplicará toda vez que la institución incumplidora reincida en el no acatamiento.

Artículo 3º.- Idéntica comunicación será cursada, en la misma forma y dentro de igual término, a todos los Ministerios, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y Gobiernos Departamentales, los cuales no podrán contratar con un deudor alimentario moroso, en compras cuyo monto supere el límite máximo de la licitación abreviada.

La inhabilitación regirá hasta tanto no pierda su calidad de tal, lo que deberá ser comunicado a dichos organismos por el referido Registro, también de oficio, así como a las instituciones referidas en los artículos 1º y 4º.

La prohibición de contratar alcanza a las personas jurídicas, en caso que sus directores o administradores figuren inscriptos como deudores alimentarios morosos.

Artículo 4º.- Una vez recibida la comunicación del Registro Nacional de Actos Personales, la Auditoría Interna de la Nación, comunicará la información sobre deudores alimentarios morosos, a las cooperativas de ahorro y crédito, cualquiera sea su naturaleza o modalidad operativa y el Banco Central del Uruguay a las demás instituciones por él reguladas o controladas.

Dicha comunicación deberá realizarse en un plazo máximo de cinco días corridos.

Artículo 5º.- Las cooperativas de ahorro y crédito, cualquiera sea su naturaleza o modalidad operativa estarán sometidas a las mismas restricciones y sanciones previstas en el artículo 2º de esta ley. En este caso las sanciones correspondientes serán aplicadas por la Auditoría Interna de la Nación.

Artículo 6º.- Sin perjuicio de lo precedentemente dispuesto, los deudores alimentarios morosos podrán siempre ejercer el derecho constitucional de petición e interponer recursos administrativos (artículos 30 y 317 de la Constitución).

Artículo 7º.- Deróganse los artículos 5º y 6º de la Ley Nº 17.957, de 4 de abril de 2006.

Ley N° 18.345,
de 11 de setiembre de 2008

TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

OTORGAMIENTO DE LICENCIAS ESPECIALES PARA DETERMINADOS CASOS

Artículo 5°. (Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva).- En ocasión del nacimiento de sus hijos, el padre que se encuentre comprendido en el artículo 1° de la presente ley tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes.

En un plazo máximo de veinte días hábiles deberá acreditar el hecho ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente y, en caso de no hacerlo, los días le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

CONVENIO Nº 3 DE LA OIT**CONVENIO RELATIVO AL EMPLEO DE LAS MUJERES
ANTES Y DESPUES DEL PARTO**

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales , principalmente:

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;
- d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

2. A los efectos del presente Convenio, se considera como empresa comercial todo lugar dedicado a la venta de mercancías o a cualquier operación comercial.

3. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre la industria y el comercio, por una parte, y la agricultura, por otra.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término mujer comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no, y el término hijo comprende a todo hijo, legítimo o no.

Artículo 3

En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:

- a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto;
- b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas;
- c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto;
- d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

Artículo 4

Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos, a reserva de:

- a) que las condiciones locales imposibiliten la aplicación de las disposiciones del Convenio;
- b) que puedan introducirse en el Convenio las modificaciones necesarias para su adaptación a las condiciones locales.

2. Cada Miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo que concierne a cada una de sus colonias o posesiones o a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

Artículo 7

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 8

Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya efectuado dicha notificación, y sólo obligará a los Miembros que hayan registrado su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cualquier otro Miembro, en la fecha en que haya sido registrada su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 9

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar sus disposiciones a más tardar el 1 de julio de 1922, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

Artículo 10

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

Por los menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo.

Artículo 12

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO Nº 103 DE LA OIT
CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD
(REVISADO), 1952

Artículo 1

1. Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

2. A los efectos del presente Convenio, la expresión empresas industriales comprende las empresas públicas y privadas y cualquiera de sus ramas, e incluye especialmente:

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una modificación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
- d) las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua marítima o interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.

3. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas y los servicios públicos o privados siguientes, o relacionados con su funcionamiento:

- a) los establecimientos comerciales;
- b) los servicios de correos y telecomunicaciones;
- c) los establecimientos y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina;
- d) las empresas de periódicos;

- e) los hoteles, pensiones, restaurantes, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
- f) los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o indigentes y los orfanatos;
- g) los teatros y otros lugares públicos de diversión;
- h) el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados, así como cualesquiera otros trabajos no industriales a los que la autoridad competente decida aplicar las disposiciones del Convenio.

4. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos agrícolas comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, comprendidas las plantaciones y las grandes empresas agrícolas industrializadas.

5. En todos los casos en que parezca incierta la aplicación del presente Convenio a una empresa, a una rama de empresa o a un trabajo determinado, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

6. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas en las que solamente estén empleados los miembros de la familia del empleador, tal como están definidos por dicha legislación.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término mujer comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término hijo comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

Artículo 3

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio,

o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.

4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

Artículo 4

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.

4. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.

5. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.

6. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.

7. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

8. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.

Artículo 5

1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

Artículo 6

Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

Artículo 7

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, prever excepciones en la aplicación del Convenio con respecto a:

- a) ciertas categorías de trabajos no industriales;
- b) los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, salvo aquellos ejecutados en las plantaciones;
- c) el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados;
- d) las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio;
- e) las empresas de transporte por mar de personas y mercancías.

2. Las categorías de trabajos o de empresas para las que se recurra a las disposiciones del párrafo 1 de este artículo deberán ser especificadas en la declaración anexa a su ratificación.

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá en cualquier momento anularla, total o parcialmente, mediante una declaración ulterior.

4. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el estado de su legislación y su práctica en cuanto a los trabajos y empresas a los que se aplique el párrafo 1 de este artículo en virtud de dicha declaración, precisando en qué medida se ha aplicado o se propone aplicar el Convenio en lo que concierne a estos trabajos y empresas.

5. A la expiración de un período de cinco años después de la entrada en vigor inicial de este Convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia un informe especial, relativo a la aplicación de estas excepciones, que contenga las proposiciones que juzgue oportunas con miras a las medidas que hayan de tomarse a este respecto.

Artículo 8

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 9

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio, entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 11

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los período en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior, y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un plazo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones

contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO N° 156 DE LA OIT**CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO
ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES
CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Acta N° 70

**CÁMARA DE SENADORES
COMISIÓN DE ASUNTOS
LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL**

**XLVIIa. LEGISLATURA
Cuarto Período**

ACTA Nº 70

En Montevideo, el día veintitrés de octubre de dos mil trece, a la hora quince y diez minutos, se reúne la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores.-----

Asisten sus miembros señores Senadores Milton Antognazza, Eber Da Rosa, Francisco Gallinal, Eduardo Lorier, Daniel Montiel y Enrique Rubio. -----

Falta con aviso el señor Senador Ope Pasquet.-----

Preside el señor Senador Eber Da Rosa, Vicepresidente de la Comisión.-----

Actúa en Secretaría la señora Gabriela Gazzano, Secretaria de la Comisión y la señora Gillian Callorda, Prosecretaria de la Comisión.-----

Abierto el acto se procede a la toma de versión taquigráfica, cuya copia dactilografiada luce en el Distribuido Nº 2462/2013 el que forma parte del presente documento.-----

ASUNTOS ENTRADOS: -----

1. Carpeta Nº 1348/2013.- JUBILACIÓN PARCIAL COMPATIBLE CON ACTIVIDAD DE LAS MISMA AFILIACIÓN. (Se habilita su prestación bajo determinadas condiciones) Proyecto de ley aprobado por Cámara de Representantes. Distribuido Nº 2458/2013.-----
2. Carpeta Nº 1356/2013.SUBSIDIOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD PARA TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA. Proyecto de ley aprobado por Cámara de Representantes. Distribuido Nº 2460/2013.-----

ASUNTOS TRATADOS:-----

1. Se reciben especialmente invitados para el estudio de las Carpetas ingresadas en el día de la fecha a las siguientes autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad y Social: señor Ministro Eduardo Brenta, señor Director Nacional de Seguridad Social Roberto Baz, señora Subdirectora Nacional de Seguridad Social Ivonne Pandiani y asesor doctor José Luis Banmgartner.-----

Una vez escuchados los invitados se consideran los asuntos entrados. ----

- Carpeta Nº 1348/2013.- JUBILACIÓN PARCIAL COMPATIBLE CON ACTIVIDAD DE LAS MISMA AFILIACIÓN. (Se habilita su prestación bajo determinadas condiciones) Proyecto de ley aprobado por Cámara de Representantes. Distribuido Nº 2458/2013. -----
Se votan en bloque los artículos 1º a 11.- 5 en 5. Afirmativa. UNANIMIDAD.-----
Se designa miembro informante al señor Senador. Enrique Rubio. Informe Verbal. -----
- Carpeta Nº 1356/2013.SUBSIDIOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD PARA TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA. Proyecto de ley aprobado por Cámara de Representantes. Distribuido Nº 2460/2013. -----

- Se votan en bloque los artículos 1º a 20.- 5 en 5. Afirmativa.
UNANIMIDAD.-----
- Se designa miembro informante al señor Senador. Eduardo Lorier.
Informe Verbal.-----

Siendo la hora dieciseis se levanta la sesión.-----

Para constancia se labra la presente Acta que, una vez aprobada firman el señor
Presidente y la señora Secretaria de la Comisión.-----


GABRIELA GAZZANO
Secretaria


EBER DA ROSA
Presidente