



Trabajo Nocturno Ley 19.313 - reglamentación

TRABAJO NOCTURNO REGLAMENTACIÓN

Mediante Decreto de 31 de agosto de 2015 se reglamentó la Ley 19.313 de 13 de febrero de 2015 sobre Trabajo Nocturno.

Definición

Se entiende por trabajo nocturno el que se desempeñe por indicación del empleador durante el período de más de cinco horas consecutivas entre las 22 y las 6 horas.

Alcance

Las disposiciones de la ley se aplicarán sin perjuicio de lo establecido en leyes especiales, decisiones de los Consejos de Salarios o convenios colectivos que tengan previstas normas más favorables para el trabajador en materia de límites y cómputos horarios, sobretasas u otros beneficios derivados del trabajo nocturno.

La determinación de la norma más favorable se efectuará comparando las condiciones o beneficios establecidos sobre trabajo nocturno en su globalidad para cada caso concreto a considerar.

Cálculo de la sobretasa

La sobretasa mínima del 20% que dispone la Ley 19.313 se calculará sobre el salario básico que perciba el trabajador, para el caso de remuneraciones variables (comisiones, destajos) el salario básico deberá determinarse por el promedio de lo percibido en cada jornada.

Cómputo de la sobretasa

Una vez que se superen las cinco horas consecutivas de labor en el lapso de 22 a 6 horas, la sobretasa del 20% se aplica sobre todo el tiempo trabajado en el rango horario referido.

Opción

La opción de abonar la sobretasa del 20% o disponer su equivalente en reducción horaria se resolverá por decisión unilateral del empleador, sin perjuicio de los mecanismos de negociación colectiva que pudieran implementarse.

Acciones preventivas

El empleado deberá adoptar las medidas necesarias para mantener durante el trabajo nocturno el mismo nivel de protección de los riesgos ocupacionales que durante el día, evitando, en lo posible, el aislamiento de los trabajadores.
Se deberá disponer de medios adecuados para la atención de los primeros auxilios,



incluyendo disposiciones que permitan, en caso de ser necesario, el rápido traslado del trabajador para brindarle un tratamiento adecuado.

Alternativa

Los trabajadores que realicen trabajo nocturno y que por razones de salud no puedan seguirlos desempeñando, serán asignados, cuando sea factible, a un puesto similar en horario diurno.

Trabajadora grávida o que ha dado a luz

La asignación de un trabajo diurno a la mujer grávida o que ha dado a luz (Art. 2º de la Ley 19.313) no podrá significar la pérdida de la compensación por trabajo nocturno.

El empleador debe acceder a la solicitud de asignación de trabajo diurno, siempre que la trabajadora se encuentre desempeñando horario nocturno de acuerdo a la Ley 19.313 o por Consejo de Salarios o laudos.

Se dispondrá de un plazo de veinte días corridos para dar cumplimiento al cambio solicitado, computándose a partir que tuviera conocimiento de la opción por medio fehaciente.

El trabajador que ocupe el horario nocturno en sustitución de la trabajadora, no generará derecho al mantenimiento del cobro de la sobretasa una vez que sea repuesto a su horario diurno.