

# Aspectos prácticos sobre el decreto reglamentario de la ley de nocturnidad

● POR ADRIANA IBARRA, ABOGADA DEL ESTUDIO JURÍDICO SCELZA & MONTANO

El propósito de este artículo no es comentar la ley de nocturnidad en sí, de la que mucho se ha hablado, pero sí nos parece fundamental destacar algunos elementos que agrega la norma reglamentaria, pues, en definitiva, es a través de este nuevo decreto que las empresas han de llevar a la práctica los lineamientos contenidos en la ley de nocturnidad.

El decreto 234/015, aprobado el 31 de agosto pasado, reglamenta la Ley 19.313 que regula el trabajo nocturno.

El decreto establece que se entiende por trabajo nocturno el que se desempeña durante un período de más de cinco horas consecutivas entre las 22 y las 6 h. Asimismo el decreto reglamentario reafirma que el trabajo nocturno genera distorsiones en el ciclo fisiológico y afecta todos los espacios vitales (familiares, barriales, sociales y laborales), y que, en consecuencia, determina que las personas que se desempeñen en esas condiciones deban

contar con políticas laborales de tutela especial tendientes a proteger la seguridad y salud en el trabajo.

La ley de nocturnidad también ha establecido una serie de medidas consistentes en la reducción horaria o en el pago de una compensación salarial así como la asignación de horario diurno para la trabajadora grávida o que ha dado a luz recientemente, las que a través del decreto comentado se reglamentan con mayor precisión.

## DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El capítulo II del decreto está dedicado a la Salud y Seguridad en el Trabajo, y entre otros puntos dispone que en el ámbito de cooperación bipartito en materia de salud y seguridad deberá evaluarse el efecto sobre los trabajadores comprendidos por la ley de nocturnidad, con el fin de evitar problemas de salud relacionados con el desempeño laboral realizado en el referido horario.

Y como punto a destacar la norma dispone que las evaluaciones médicas que se dispusieran no podrán implicar costo económico a cargo de los trabajadores y vestirán la característica de dato sensible de acuerdo a lo prescrito por la ley 18.331, que es la ley que regula el tratamiento de los datos personales. Con respecto a qué se entiende por dato sensible, es importante recordar lo que la 18.331 dice al respecto: *Ninguna persona puede ser obligada a proporcionar datos sensibles. Estos solo podrán ser objeto de tratamiento con el consentimiento expreso y escrito del titular.*

## ACCIONES PREVENTIVAS DE RIESGOS LABORALES

En el marco de la gestión de las acciones preventivas de riesgos laborales, al determinar las tareas asignadas en horario nocturno se deberá tener en cuenta la condición del trabajador, la naturaleza del trabajo, los efectos de los factores ambientales y las formas de organización del trabajo. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantener

durante el trabajo nocturno el mismo nivel de protección contra los riesgos ocupacionales que durante el día, evitando, en lo posible, el aislamiento de los trabajadores.

## SERVICIOS DE PRIMEROS AUXILIOS

Sin perjuicio de lo establecido en normativa específica en materia de salud y seguridad en el trabajo, el empleador deberá poner a disposición de los trabajadores que efectúen trabajo nocturno medios adecuados para la atención de los primeros auxilios, incluidas disposiciones prácticas que permitan a dichos trabajadores, en caso necesario, ser trasladados rápidamente a un lugar en que se les pueda dispensar un tratamiento adecuado.

## QUÉ HACER CON UN TRABAJADOR NO APTO PARA DESEMPEÑARSE EN HORARIO NOCTURNO

Los trabajadores que realicen trabajo nocturno y que por razones de salud no puedan seguir las desempeñando serán asignados, cuando sea factible, a un puesto similar en horario diurno. Con respecto a este punto ni la ley ni el decreto dicen qué sucede si la empresa no tiene un puesto en horario diurno para ofrecerle, en ese caso entendemos que cabría la posibilidad de envío de dicho trabajador al Seguro de Desempleo.

## TRABAJADORA GRÁVIDA O QUE HA DADO A LUZ

Con respecto al plazo para la asignación de un trabajo diurno a

pedido de la trabajadora grávida o que ha dado a luz, el decreto reglamentario establece que la empresa dispondrá de un plazo de veinte días corridos para dar cumplimiento al cambio solicitado, el que se computará a partir de que tuviera conocimiento de la opción por medio fehaciente.

Y en este caso el decreto aclara que el trabajador que ocupe el horario nocturno en sustitución de la trabajadora en los casos que vienen de reseñarse no generará derecho al mantenimiento del cobro de la sobretasa una vez que sea repuesto a su horario diurno. Duración del Trabajo y base de cálculo de la compensación especial por horario nocturno

El decreto reglamentario de la ley de nocturnidad despeja las dudas acerca de cómo debe calcularse la base de cálculo de la sobretasa mínima del 20 %. Pues claramente establece que dicha sobretasa se calculará sobre el salario básico que perciba el trabajador. Para el caso de remuneración por comisiones o destajo, el salario básico deberá determinarse por el promedio de lo percibido en cada jornada.

## CÓMPUTO DEL TRABAJO NOCTURNO

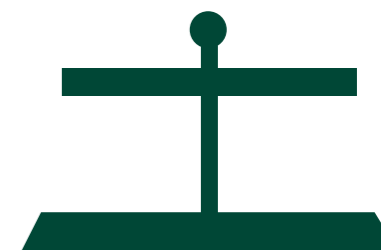
Una vez que se superen las cinco horas consecutivas de labor en el lapso de 22 a 6 h, se aplicará la sobretasa del 20 % sobre todo el tiempo trabajado en el rango horario referido. A estos efectos, el tiempo de descanso en la jornada

continua se considera trabajo nocturno si se cumple en el horario señalado precedentemente.

## SOBRETASA DEL 20 % O REDUCCIÓN HORARIA.

## ¿QUIÉN DECIDE, LA EMPRESA O EL TRABAJADOR?

Para finalizar, solo nos resta realizar un breve comentario sobre el procedimiento que determina el decreto en lo referente a la opción por la sobretasa del 20 % o su equivalente en reducción horaria.



El decreto reglamentario de la ley de nocturnidad establece claramente que dicha opción se resolverá por decisión unilateral del empleador. Pero la norma deja abierta la posibilidad de que puedan negociarse otras soluciones alternativas mediante mecanismos de negociación colectiva que pudieran implementarse, y teniendo en cuenta que en la actualidad nos encontramos en plena etapa de negociación de nuevos convenios colectivos, es de esperar que alguna rama o sector de actividad contemple dentro de su plataforma reivindicativa la posibilidad de alguna solución diferente a la que marca el decreto 234/15 con respecto a este punto.