



REPÚBLICA ORIENTAL
DEL URUGUAY



Cámara de Representantes

Secretaría

**COMISIÓN DE
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

REPARTIDO N° 30
MARZO DE 2020

CARPETA N° 71 DE 2020

**RÉGIMEN DE HORAS EXTRAS ESPECIALES
PARA TRABAJADOR PRIVADO**

Modificación de la Ley N° 15.996

XLIX Legislatura

PROYECTO DE LEY

Artículo 1º. (Sustitución).- Sustitúyese el artículo 1º de la Ley N° 15.996, de 25 de noviembre de 1988, por el siguiente:

"ARTÍCULO 1º.- En las actividades y categorías laborales cuya jornada diaria esté limitada, legal o convencionalmente, en su duración, se considerarán horas extras las que excedan el límite horario aplicable a cada trabajador.

Las horas extras que se refiere el párrafo anterior, se pagarán con el recargo del 100% (cien por ciento) sobre las primeras cuatro horas laboradas, tomando como base para su recargo, el salario que corresponda en unidades hora de los días hábiles laborables.

En caso que la jornada de trabajo extra, se extendiera por más horas de las señaladas en el párrafo anterior, se deberán abonar todas las horas que exceden la jornada con un recargo del 200% (doscientos por ciento).

Si la prolongación de la jornada de trabajo tiene lugar en días en que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre, por ser feriado o gozarse de descanso semanal, no se trabaje, el recargo será de un 300% (trescientos por ciento), tomando como unidad base para su recargo, el valor hora de los días hábiles laborables.

No se considerarán horas extras, en ninguna actividad, las que exceden la duración de la jornada diaria en las situaciones previstas en el artículo 2º literales b) y c) del Convenio Internacional del Trabajo sobre Horario en la Industria".

Artículo 2º. (Sustitución).- Sustitúyese el artículo 5º de la Ley N° 15.996, de 25 de noviembre de 1988, por el siguiente:

"ARTÍCULO 5º.- El trabajador podrá realizar todas las horas extras que le fueran solicitadas por el empleador, siendo facultativo del primero nombrado, acceder al desempeño de las mismas.

La negativa del trabajador a realizar las horas extras, no podrá ser considerado falta, ni podrá ser causal de mala conducta, ni justificativo para su despido".

Artículo 3º.- Sustitúyese el artículo 10 de la Ley N° 15.996, de 25 de noviembre de 1988, por el siguiente:

"ARTÍCULO 10.- Esta ley es aplicable a todos los trabajadores de la actividad privada, como a los funcionarios públicos en su sentido más amplio".

Artículo 4º.- En caso de despido de un trabajador por negarse a realizar horas extras, se deberá abonar una indemnización especial, equivalente al doble de la indemnización común y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 8º de la Ley N° 15.996, de 25 de noviembre de 1988.

Montevideo, 11 de marzo de 2020

GUZMÁN IFRÁN CABRERA
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En virtud a la falta de atención y tratamiento parlamentario en el período parlamentario próximo pasado, de sucesivas iniciativas ideadas, promovidas y redactadas por equipos técnicos de nuestra agrupación política, la Lista 505 del Partido Colorado, tendientes a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía en general, subsanar injusticias y compensar inequidades, nos vemos en la obligación política, ética y moral de presentarlas y promoverlas nuevamente en el presente período legislativo. La esperanza en estos nuevos tiempos parlamentarios, que anhelamos estén signados por la discusión bien animada, el debate franco y el espíritu democrático, nos impulsa a no desfallecer en nuestra lucha por un Uruguay más justo y próspero para todos. En tal sentido, seguiremos insistiendo siempre con lealtad y responsabilidad institucional, en los temas de orden público que aún carecen de tratamiento legislativo o en su defecto, que entendemos al marco jurídico vigente como incompleto, insuficiente o como en esta ocasión, directamente injusto.

Debemos recordar a prima facie, el principio de igualdad previsto en el artículo 8º de nuestra Carta Magna, donde se reconoce que todos los habitantes de nuestra República somos iguales en toda protección, derechos u obligaciones, solo destacándose diferencias en los talentos y virtudes.

En tal sentido, todo trabajador o funcionario sea de la actividad privada o pública, cumple un rol destinado a ejercer una actividad remunerada, que hoy día no puede sostenerse una diferenciación o modo de remuneración diferente en su porcentaje, sobre las horas que excedan de la jornada diaria.

Hemos notado la existencia de inequidades, que es imperioso señalarlas y corregirlas desde el ámbito que la sociedad nos ha colocado, donde se coloque un mínimo común múltiplo, dispuesto como base y regla general.

Hay trabajadores que son beneficiados con un porcentaje mayor de aumento en sus horas extras realizadas, en claro perjuicio de otros -especialmente de la actividad pública-, que el pago de esas horas es extremadamente menor en su porcentaje, siendo hasta inexistente en muchos ámbitos públicos.

En tal sentido, es necesario y pertinente determinar bases claras, conceptos precisos y reglas de aplicación, sobre las cuales todos los trabajadores sin excepción alguna, estén bajo esa cobertura de aplicación.

Las horas que exceden la jornada de trabajo, deben ser dispuestas y colocadas en nuestro ordenamiento jurídico como reglas generales y con un aditamento superior de la hora común, esto es, con un porcentaje mayor a la hora realizada dentro de la jornada normal de trabajo.

Reiteramos, el principio de igualdad dispone, que sobre una actividad determinada, le debe corresponder el mismo porcentaje de incremento en las horas que excedan la misma, no distinguiéndose otros conceptos.

Cuando se habla de limitar la jornada de trabajo, debe recordarse que fue uno de los grandes pilares y reivindicaciones conquistados, siendo una protección de la salud, la seguridad y la vida del trabajador. Toda jornada laboral que exceda las horas normales fijadas reglamentariamente producen una carga adicional, una fatiga y cansancio, quitando horas de reposo y relación interpersonal y familiar, siendo necesario una

readecuación en la protección de su derecho y una mayor carga a quien pretenda quitarle el debido descanso.

Otro factor que debe tenerse presente en la limitación de la jornada, es un principio técnico, ya que el rendimiento del trabajo está en razón inversa de su prolongación.

Es razón de este proyecto, aplicar el principio de igualdad en su máxima expresión, y cuando se excede el límite legal o convencional de la jornada, las horas realizadas tengan un aditamento o porcentaje igual para todo trabajador, con los aditamentos y diferenciaciones dispuestos en el presente proyecto. El aditamento adicional en el pago, debe ser justo para el trabajador y, desalentar el trabajo que exceda la jornada, en función de la carga económica adicional que impone al patrono, conlleva una compensación más justa para el trabajador que debe rendir una jornada mayor.

Siendo un proyecto de orden público, es decir, irrenunciable.

Montevideo, 11 de marzo de 2020

GUZMÁN IFRÁN CABRERA
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

≠