

AMPLIACION DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD

FUERO PATERNAL

En los últimos días el Parlamento uruguayo sancionó la ley que amplía la licencia por paternidad para trabajadores de la actividad pública y privada. Referiremos respecto de estos últimos los principales aspectos regulados por la nueva norma.

1.- Extensión de la licencia:

En el caso de los trabajadores en relación de dependencia de la actividad privada, el plazo de inactividad compensada pago por BPS se extiende de 10 días a 14 días continuos a partir de la entrada en vigencia de la ley y luego, a partir del 1º. de enero de 2026, a 17 días continuos.

En el caso de los no dependientes, el plazo de inactividad compensada por paternidad pago por BPS se estipula en 15 días continuos y, a partir del 1º. de enero de 2026, en 20 días continuos.

En el caso de nacimientos de niños con enfermedades que requieran internación o determinados cuidados, el plazo de inactividad compensada para el padre podrá extenderse por 30 días continuos.

En el caso de los trabajadores no dependientes, el plazo comienza a computarse desde el día del parto. En el caso de los trabajadores dependientes el plazo comienza a computarse luego de los tres días iniciales de licencia pagos por la empresa.

2.- No se sustituyen los días de licencia pagos por la empresa:

En el caso de los trabajadores dependientes, la norma mantiene vigente el beneficio establecido por la Ley No. 18.345. Por tanto, los trabajadores dependientes gozarán de tres días de licencia pagos por la empresa (el primero es el del día del parto) y luego gozarán del plazo de inactividad compensada pago por el BPS que será de 14 días corridos y, a partir del 1º. de enero de 2026, de 17 días corridos. Por tanto, el período de ausencia del trabajador será de un total de 17 días y, a partir del 1º. de enero de 2026, de 20 días.

3.- Obligatoriedad e irrenunciabilidad:

Los períodos de descanso previstos por maternidad o paternidad son obligatorios e irrenunciables. No podrán compensarse ni sustituirse por dinero.

Tampoco forman parte o sustituyen la licencia anual reglamentaria del trabajador.



4.- Período de estabilidad para el trabajador (“Fuero Paternal”) y Despido Especial:

Los trabajadores amparados al período de inactividad compensada, a las licencias especiales por paternidad, adopción o legitimación adoptiva o a cualquier ausencia por paternidad de fuente legal, reglamentaria o convencional no podrán ser despedidos sino hasta transcurridos al menos treinta días desde su reintegro.

Si son despedidos en ese lapso, el empleador deberá abonar un importe equivalente a tres meses de salario más la indemnización legal que corresponda.

Esto es especialmente relevante para las empresas.

Se legisla sobre una nueva causal de despido especial para el trabajador dependiente que ha sido padre. Y si bien la norma no lo prevé, se deberá entender que la indemnización especial prevista opera también en el caso del despido del trabajador que se encuentra gozando de la licencia por paternidad o del período de inactividad compensada por BPS, así como para el trabajador que ha finalizado el goce del beneficio pero la empresa no lo reintegra a sus labores porque resuelve su despido, de forma similar a lo que sucede con el trabajador enfermo o accidentado o con la trabajadora grávida.

En caso que se configure la notoria mala conducta o que el despido no esté vinculado con la ausencia por paternidad, adopción o legitimación adoptiva, no se deberá abonar la indemnización por despido especial. En el primer caso (notoria mala conducta) no se debe abonar indemnización alguna; en el segundo caso (despido no vinculado a con la ausencia por paternidad, adopción o legitimación adoptiva), deberá abonarse al trabajador la indemnización por despido común legal que le corresponda.

5.- Vigencia y aplicación:

La ley entrará en vigencia a los 30 días de su promulgación. Será de aplicación para aquellos nacimientos que se produzcan a partir del día de la entrada en vigencia de la ley o para aquellos acontecidos antes de la entrada en vigencia, en los casos de padres que se encuentran a esa fecha gozando del beneficio de la licencia o inactividad compensada.

Dr. Alfredo Susena – alfredo.susena@uy.andersen.com

ANDERSEN URUGUAY

