



BICENTENARIO.UY  
INSTRUCCIONES  
DEL AÑO XIII



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

T/ 562

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
**MINISTERIO DEL INTERIOR**  
**MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**  
**MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS**  
**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL**  
**MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA**  
**MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS**  
**MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA**  
**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA**  
**MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA**  
**MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTE**  
**MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO**  
**AMBIENTE**  
**MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL**

Montevideo, 08 OCT 2013

Señor Presidente de la  
Asamblea General  
Cdor. 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 y instauro 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.

12 001 0013

## 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 concurrencia 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 prematuro (artículo 3°), 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 5° 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 6° 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 N° 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 insta 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 5° de la ley N° 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 1° de enero de 2015, y a 10 días corridos a partir del 1° 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 N° 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 N° 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 N° 17.957 de 4 de abril de 2006 y N° 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 1° de enero de 2015 y hasta los 6 meses de edad a partir del 1° 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 18.395 de noviembre de 2008 y el ajuste de los montos mínimos del subsidio por enfermedad, ley 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  
Presidente de la República



## **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 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 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 7º (Ámbito de aplicación).**- Tendrán derecho a ausentarse de su trabajo por razones de paternidad, percibiendo el subsidio previsto en el artículo 9º 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 8º (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 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 5º de la ley N° 18.345 de 11 de setiembre de 2008, en cuyos casos comenzará inmediatamente después de concluida ésta.

En el caso de quienes tuvieren derecho a la licencia prevista por el artículo 5º de la ley N° 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 10º (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 6º y 9º 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.



BICENTENARIO.UY  
INSTRUCCIONES  
DEL AÑO XIII



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*