

# ¿Construimos ciudadanía?

EDUCACIÓN CIUDADANA 5º Año / Núcleo Común / 2º B.D.

## ANEXO

Versión digital disponible en:  
[www.editorialcontexto.com.uy](http://www.editorialcontexto.com.uy)

Virginia Coitinho  
María Laura Donya  
Silvia Fernández  
Andrea Muraglia



editorial  
**contexto**

[www.editorialcontexto.com.uy](http://www.editorialcontexto.com.uy)



## Introducción

Estimados lectores:

Desde la última edición impresa del libro, en el año 2013, se incorporaron a nuestro sistema jurídico algunas normas que nos obligan a complementar distintos temas que se han presentado a lo largo de sus páginas.

Si bien en la próxima edición de este texto serán desarrolladas en profundidad, a los efectos de actualizarlo y facilitar el aprendizaje de fenómenos sociojurídicos, de acuerdo a la normativa uruguaya vigente, en este breve dossier encontrarán ampliadas las siguientes temáticas:

**UNIDAD 2-** Matrimonio igualitario y las subsiguientes modificaciones en la regulación del divorcio, nombre y pensión alimenticia, entre otras.

**UNIDAD 3-** Derechos de los trabajadores, licencias especiales, acoso sexual –tanto en el ámbito laboral como en el educativo-, beneficios de la seguridad social, por ejemplo en las jubilaciones, en el subsidio por desempleo de trabajadores rurales y jornaleros, así como en el régimen de asignaciones familiares.

**UNIDAD 4-** Ciudadanía natural.

Esperamos que tanto para nuestros colegas y estudiantes esta contribución facilite el desarrollo del curso de Educación Ciudadana.

**Las autoras**  
Octubre de 2016

## UNIDAD 2 La ciudadanía se empieza a construir desde la familia

### Matrimonio igualitario: ley n°19.075

---

A partir de la aprobación de la Ley de matrimonio igualitario, Ley N° 19.075 aprobada en abril del 2013, el matrimonio podrá celebrarse entre personas de igual o distinto sexo. El artículo 83 del Código Civil que modifica esta nueva ley fue sustituido por la siguiente expresión: *“El matrimonio civil es la unión permanente, con arreglo a la ley, de dos personas de distinto o igual sexo”*.

La nueva redacción del artículo generó cambios en la regulación de las diferentes temáticas vinculadas al matrimonio: divorcio, filiación, pensión alimenticia y nombre, por citar algunos.

De acuerdo a esta nueva ley la edad mínima para contraer matrimonio establece un límite común, tanto para varones como para mujeres, en 16 años cumplidos; en este sentido se cambió el impedimento dirimente previsto en el artículo 91 del Código Civil que establecía las edades mínimas de 12 y 14 años para la mujer y el varón respectivamente.

La ley de matrimonio igualitario habilita como vía de divorcio la solicitud por la sola voluntad de cualquiera de los cónyuges dejando sin efecto la prerrogativa que antes le correspondía solo a la mujer. Las vías para solicitar el divorcio seguirían siendo cuatro: divorcio por mutuo consentimiento, divorcio por voluntad de cualquiera de los cónyuges, divorcio por alguna de las causales del artículo 148 del Código Civil, y divorcio por conversión de sentencia de separación de cuerpos.

Otros dos cambios introducidos en la Ley 19.075 refieren a la modificación en el divorcio por la causal de adulterio, definiendo *adulterio* como la existencia de relaciones sexuales fuera del matrimonio con persona de igual o distinto sexo, y agrega la causal de divorcio vinculada con el cambio de identidad de género producido con posterioridad a la celebración del matrimonio.

Respecto a la obligación de alimentos que surge como efecto del matrimonio, los cambios que la ley introduce se refieren a conservar la posición que el beneficiario tenía durante el matrimonio, sin distinción de sexo. Deja de ser un derecho a favor de la mujer, pudiendo ser reclamada por cualquiera de los cónyuges o excónyuges, siempre que cumplan con los requisitos que la propia ley establece.

Cuando el matrimonio hubiere durado más de un año, tendrá derecho a solicitar pensión el cónyuge o excónyuge que probare haber sido el encargado de las tareas dentro del hogar; la pensión deberá servirse por el tiempo que haya durado el matrimonio.

Referido a las reglas del nombre, la ley que venimos trabajando, modifica las establecidas en el Código de la Niñez y la Adolescencia: se faculta a los padres heterosexuales y homosexuales a acordar el orden de los apellidos que llevarán sus hijos:

- Parejas heterosexuales: cuando no existiera acuerdo, el hijo llevará como primer apellido el de su padre y como segundo el de su madre, manteniéndose así la solución actual.
- Parejas homosexuales: la falta de acuerdo se resolverá por sorteo al momento de la inscripción, realizado por el oficial de Estado Civil. Este orden de apellidos del primer hijo regirá para los siguientes.

## UNIDAD 3 El mundo laboral construye ciudadanía

### Derechos de los trabajadores

---

#### **Salario mínimo nacional (actualización del monto)**

Entre los derechos de los trabajadores, uno de los más importantes es el derecho al salario. Para garantizar que el salario que reciben los trabajadores sea el que realmente corresponde respecto al tipo de trabajo y al horario establecido, el Poder Ejecutivo nacional propone, en las negociaciones, un *salario mínimo nacional* que los empleadores deberán respetar.

Para el año 2016 dicho salario mínimo nacional fue fijado en \$11.500 para trabajadores mensuales, manteniéndose el cálculo correspondiente para la fijación del *journal*, debiéndose dividir ese salario mínimo nacional (\$11.500) entre 25 (días hábiles de trabajo mensual), y entre 200 para quienes trabajan por día. Esta información la podemos actualizar consultando la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy).

#### **Aguinaldo, sueldo anual complementario o décimo tercer salario**

El comúnmente llamado *aguinaldo*, o mejor dicho *medio aguinaldo* que los trabajadores perciben en junio y en diciembre, enfrenta algunos cambios de acuerdo a la Ley 19.321 de mayo de 2015.

A partir de la aprobación de dicha ley, el cálculo del IRPF del aguinaldo se hace en forma independiente del salario, aplicándose el porcentaje correspondiente a la franja salarial del trabajador.

**Por ejemplo:** Si un trabajador percibe \$30.000 mensuales, le corresponde un descuento de IRPF del 10% aplicable sobre la diferencia entre el mínimo no imponible (\$23.380 en el año 2016) y lo que percibe efectivamente (\$30.000); se le retienen por concepto de IRPF \$73 en un mes.

Si le sumáramos el aguinaldo percibido para hacer el cálculo sobre el monto total, deberíamos tomar en vez de \$30.000 (sumando el aguinaldo estimado) \$45.000, el descuento por concepto de IRPF sería de \$2264.

Si solo calculamos el IRPF sobre el aguinaldo: \$15.000 (IRPF: \$0 porque está dentro del mínimo no imponible), luego le sumamos el IRPF del sueldo (\$73) y ese sería el impuesto, por este concepto, que la persona abonaría en el mes que percibe aguinaldo.

*Esta es la modificación que introduce la Ley 19.321, que beneficia notoriamente al trabajador.*

## Licencias especiales

---

### **Licencias para padres y subsidios para cuidados de recién nacidos**

También se han introducido otras modificaciones en nuestra normativa jurídica para ampliar los derechos de los trabajadores, procurando su pleno ejercicio. Por ejemplo en noviembre de 2013 se aprueba la Ley 19.161 que modifica el régimen de licencia maternal y paternal.

Esta nueva ley extiende la licencia maternal y paternal que preveía el régimen anterior y crea el *subsidio para cuidados*, disminuyendo las horas de trabajo para que los padres puedan cuidar mejor de su hijo en sus primeros meses de vida.

### **Licencia por maternidad**

De acuerdo a esta nueva ley, tienen derecho al subsidio por maternidad:

- Las trabajadoras dependientes de la actividad privada.
- Las trabajadoras no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tengan más de un trabajador a su cargo.
- Las titulares de empresas monotributistas.
- Las trabajadoras que fueron despedidas y están gozando del subsidio por desempleo.

Las trabajadoras deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha prevista para el parto y reiniciarlo pasadas ocho semanas de este.

Si bien la trabajadora puede variar la primer parte, es decir, si no tiene problemas de salud y quiere hacerlo, puede comenzar su licencia más tarde, pero deben respetarse las 14 semanas de licencia maternal.

Si el parto se adelanta o atrasa, no varía el período de 8 semanas de posparto que le corresponden de licencia maternal.

Al descanso anterior al parto se le llama *descanso prenatal* al descanso posterior al parto se le llama *descanso puerperal*. En caso de enfermedad a causa del embarazo o parto se pueden extender ambos descansos por prescripción médica. La licencia no podrá superar los seis meses en total.

## Licencia por paternidad

En el caso de los padres se mantiene vigente el régimen anterior previsto por la Ley 18.345 que le otorgaba al trabajador el derecho a ausentarse de su trabajo con goce de sueldo el día del nacimiento del hijo o hija y los dos días siguientes. A partir de la Ley 19.161 se le sumarán nuevos días que deberán gozarse inmediatamente después de los días de licencia pagados por el empleador previstos en la ley anterior.

El derecho del padre a ausentarse de su trabajo, de acuerdo a este nuevo régimen es actualmente de 10 días

Este beneficio corresponde a:

- Trabajadores dependientes de la actividad privada.
- Trabajadores no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieran más de un trabajador a su cargo.
- Titulares de empresas monotributistas.

No tendrán derecho a este beneficio quienes figuren como incumplidores o deudores de pensión alimenticia.

## Subsidio por cuidados

Las trabajadoras y trabajadores incluidos como beneficiarios de las licencias maternal y paternal serán beneficiarios de un subsidio para el cuidado del recién nacido, que podrán usar indistintamente y en forma alterna si lo prefieren una vez finalizada la licencia maternal, y hasta que el hijo de ambos cumpla 4 meses en el momento de aprobarse la ley, la cual preveía que dicho plazo se extendiera hasta los 5 meses de edad del bebé a partir del primero de enero de 2015, y seis meses de edad del bebé a partir del primero de enero del 2016.

El subsidio para cuidados no representa aporte en dinero, es decir no es dinero que se les da a los padres, es tiempo para que estén con su bebé. Quien goce de dicho subsidio estará exonerado de la mitad del horario de trabajo.

Ley 19.161, 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”*

## Licencia por adopción

Es imprescindible aclarar que nuestro país prevé también licencia para padres adoptantes, en consonancia con la nueva ley de adopción.



Aquellas personas que adopten un niño o niña, y que sean trabajadores privados afiliados al Banco de Previsión Social, tendrán derecho a una licencia de seis semanas de duración a partir del momento en que por sentencia judicial o resolución del Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU) reciban efectivamente al menor o a los menores que adoptan.

En caso de que ambos padres puedan ser beneficiarios, le corresponderán al padre 10 días hábiles de licencia paternal.

## **Licencia por estudio**

Los trabajadores privados dependientes en nuestro país, además de la licencia común y de la licencia por maternidad o paternidad, gozan de otras licencias especiales con goce de sueldo, como por ejemplo, la licencia por estudio.

Tienen derecho a beneficiarse de esta licencia especial los trabajadores que cursen estudios en institutos privados habilitados por el MEC y en los institutos públicos dependientes de:

- Enseñanza Secundaria Básica (media y superior).
- Educación Técnico Profesional Superior (UTU).
- Enseñanza Universitaria.
- Instituto Normal para formación de maestros
- Institutos de Formación Docente (IFD) como el Instituto de Profesores Artigas (IPA) o Centros Regionales de Profesores (CERP).
- Aquellos trabajadores que realicen cursos de capacitación profesional, previstos en convenios colectivos o acuerdos celebrados en el ámbito de los Consejos de Salarios.

Para poder acceder a dicho beneficio, se necesita haber trabajado más de 6 meses en la empresa, además se deberá presentar certificado expedido por el instituto donde el trabajador está cursando sus estudios que corrobore que dicho trabajador está inscripto en los cursos, rinde sus pruebas o exámenes y ha aprobado por lo menos un examen o curso por año para poder solicitarla nuevamente.

Si el trabajador no justifica haber rendido pruebas o exámenes, pierde el derecho a solicitar nuevamente licencia por estudio durante un año y habilita a su empleador a hacerle los descuentos correspondientes.

La cantidad de días que le corresponde a cada trabajador depende de las horas semanales que trabaje:

- Si trabaja hasta 36 horas semanales le corresponden 6 días anuales.
- Si trabaja más de 36 horas semanales pero menos de 48, le corresponden 9 días anuales.
- Si trabaja más de 48 horas semanales le corresponden 12 días anuales.

Los días correspondientes de licencia por estudio se otorgan en forma fraccionada de hasta tres días, incluyendo el día del examen, prueba de revisión, evaluación o similar.

## Acoso sexual en el ámbito laboral y educativo: Ley 16.045

---

El acoso sexual estaba regulado en nuestro país por la Ley 16.045 del año 1989 y una serie de decretos que la reglamentaban. En el año 2009 se aprueba una nueva ley, la número 18.561 que modifica y actualiza lo establecido anteriormente.

En esta nueva ley, se entiende por acoso sexual tanto en el ámbito público como privado: *“todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe”* (artículo 2, Ley 18.561).

Este tipo de acoso se puede manifestar a través de diferentes formas de requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- Una promesa implícita o explícita de trato preferencial (por ejemplo, en la relación docente-alumno, la promesa de una nota alta) o un ascenso laboral.
- Amenazas implícitas o explícitas de perjuicios laborales o de estudio.
- La promesa de adquirir un puesto de trabajo.

Dentro de las empresas, los empleadores deben adoptar las medidas que crean convenientes para desalentar este tipo de conductas, y en caso de que ocurrieran proteger a la víctima, su integridad psicofísica, manteniendo la reserva de las actuaciones que se cumplan al respecto.

El trabajador o trabajadora víctima de acoso sexual puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de trabajo (empresa privada) u organismo público, o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En todo caso el curso de la denuncia está previsto por esta ley, y se deberá seguir sea cual sea el ámbito laboral donde se radicó dicha denuncia (público o privado).

## SEGURIDAD SOCIAL

---

### **BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

#### **Jubilación Común**

La jubilación común es la prestación en dinero que reciben los trabajadores al retirarse de su actividad remunerada; siendo beneficiarios los trabajadores de industria y comercio, construcción, rurales, servicio doméstico, y los empleados públicos (excepto militares y policías que tiene un régimen específico) al cumplir 60 años de edad y 30 años como mínimo de trabajo.

En caso de que la beneficiaria sea una trabajadora, desde febrero de 2009, se computarán un año adicional de servicios por cada hijo natural nacido vivo o adoptado con un máximo de hasta 5 hijos.

Nuestro sistema jubilatorio prevé un sistema de administración mixta de los fondos previsionales entre el Banco de Previsión Social y las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP), que surgen en 1996.

En noviembre de 2013 se aprueba en nuestro país la Ley 19.162 que habilita a aquellas personas que tenían cuarenta años o más cuando las AFAP fueron creadas, y que optaron voluntariamente por el régimen mixto, a dejar sin efecto dicha opción con carácter retroactivo al momento de hacerla, y pasar sus fondos exclusivamente al Banco de Previsión Social.

Para ello el Banco de Previsión Social deberá proveer de asesoramiento a las personas que lo requieran, para que comprendan su situación actual y futura cabalmente, brindando material impreso que resulte de claridad entendible a todos los trabajadores para que puedan optar con conocimiento de causa.

En caso de no querer pasarse al régimen de BPS continuarán en el régimen mixto, o sea que sus ahorros previsionales serán administrados por las dos instituciones antes mencionadas: BPS y AFAP.

#### **Subsidio por desempleo**

El subsidio por desempleo lo otorga el Banco de Previsión Social a aquellos trabajadores que quedan sin empleo contra su voluntad.

Para poder acceder al subsidio es necesario que el trabajador cumpla ciertos requisitos:

- Empleados con remuneración mensual: haber computado 180 días en planilla.
- Empleados jornaleros: haber computado en los 180 días en planilla 150 jornales.

- Empleados con remuneración variable (destajistas) haber percibido un mínimo de 6 BPC (Base de Prestaciones y Contribuciones) en el período de los 180 días en planilla.

En el caso de los trabajadores rurales:

- Trabajadores con remuneración mensual: 360 días en planilla, en un plazo de 24 meses.
- Trabajadores con remuneración por día o por hora: 360 días en planilla y 250 jornales trabajados, en un plazo de 24 meses.
- Trabajadores con remuneración variable (destajistas): 180 días en planilla y haber percibido 12 BPC en un plazo de 24 meses.

Son causales para poder percibir el subsidio:

- Ser despedido.
- La suspensión del trabajo.
- La reducción del total de las jornadas de trabajo en el mes, o de las horas trabajadas en el día, en un porcentaje de un veinticinco por ciento o más del habitual en épocas normales.

## Monto a percibir

### Trabajadores mensuales o destajistas despedidos.

El monto del subsidio será el equivalente a los porcentajes que se establecen a continuación, aplicados al promedio mensual de las remuneraciones percibidas por el trabajador en los últimos seis meses anteriores a la configuración de la causal.

Mes 1	66%	En estos casos la cobertura es de hasta 6 meses de subsidio.
Mes 2	57%	
Mes 3	50%	
Mes 4	45%	
Mes 5	42%	
Mes 6	40%	

### Trabajadores jornaleros despedidos.

El monto del subsidio será el equivalente a las cantidades de jornales mensuales que se establecen a continuación; el monto se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, entre 150:

Mes 1	16 jornales	En estos casos el subsidio es de hasta 72 jornales, según el tipo de remuneración.
Mes 2	14 jornales	
Mes 3	12 jornales	
Mes 4	11 jornales	
Mes 5	10 jornales	
Mes 6	9 jornales	

En los casos de despido, la Ley 18.399 faculta al Poder Ejecutivo a extender los plazos a un máximo de ocho meses en caso de trabajadores mensuales, y noventa jornales en caso de trabajadores jornaleros.

Si el trabajador despedido es mayor de 50 años de edad, tiene derecho a una extensión de 6 meses o 54 jornales más de subsidio variando según el tipo de remuneración.

### **Trabajadores mensuales suspendidos.**

Perciben el subsidio parcial por ese mes, siempre que el período sea mayor a un mes completo calendario. Les corresponde percibir el 50% del promedio mensual de las remuneraciones percibidas por el trabajador en los 6 últimos meses enteros, anteriores a configurarse la causal.

---

Les corresponde percibir hasta 4 meses de subsidio.

---

### **Trabajadores jornaleros suspendidos:**

Percibirán como subsidio por desempleo doce jornales por mes. El monto de cada jornal se calculará en base a los últimos 6 meses enteros anteriores a configurarse la causal.

---

Les corresponde percibir hasta 48 jornales de subsidio.

---

Cabe aclarar que mientras dure el subsidio por desempleo los trabajadores, mantienen el derecho a la cobertura asistencial del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS), realizando los aportes correspondientes al Fondo Nacional de Salud (FONASA).

## **Asignaciones familiares**

La asignación familiar es una prestación económica que brinda el Banco de Previsión Social, a menores de edad a cargo de los trabajadores, y se paga mes por mes, desde el momento de comprobarse el embarazo. El monto varía según los ingresos del hogar y el número de menores a cargo, como veremos a continuación en los cuadros.

Esto quiere decir que aquellos hogares cuyos sueldos nominales superen los montos establecidos de acuerdo a la cantidad de menores a cargo, no perciben dicho beneficio, pero mantienen el derecho a la asistencia maternoinfantil.

La asignación familiar es un tipo de política social llamada *de transferencia monetaria condicionada*, ya que pone algunas condiciones para que quienes estén en el nivel de ingreso requerido puedan percibirla: los menores deben recibir educación, ya sea pública o privada, hasta los 18 años y concurrir a centros asistenciales de forma regular.

Aquellas personas que padecen alguna discapacidad, si no perciben pensión por invalidez, tendrán derecho a una asignación especial de por vida. De lo contrario, podrán acceder a una asignación simple hasta los 15 años.

Monto a percibir:

<b>Ingresos familiares</b>	<b>Monto a percibir</b> (por mes y por beneficiario)
Hasta \$ 23.591,4	\$626
Hasta \$39.327,46	\$313

El tope de ingresos familiares se incrementa de acuerdo al número de hijos:

<b>Ingresos familiares</b>	<b>Número de hijos</b>	<b>Monto a percibir</b> (por mes y por beneficiario)
Hasta \$43.260	3 hijos	\$313
Hasta \$47.193	4 hijos	\$313
Hasta \$51.126	5 hijos	\$313

### **Asignación especial para hijos de personas fallecidas como consecuencia de hechos de violencia doméstica: Ley 18.850**

En diciembre de 2011 en nuestro país se aprueba una ley que busca beneficiar a aquellos menores de 21 años solteros que han sido víctimas de violencia doméstica (hijos de personas fallecidas). En caso de que no trabajen o tengan otro medio de vida propio, se les otorga un subsidio por asignación familiar preferencial.

En caso de ser discapacitados, percibirán esta asignación de por vida.

Es una pensión mensual equivalente a la prestación asistencial no contributiva por vejez e invalidez. Dicho monto en enero del 2016 era de \$ 8.452,24.

## UNIDAD 4 La construcción ciudadana desde lo político

Las normas de ciudadanía en nuestro país, anteriores a la Ley 19.362, reconocían la ciudadanía natural a nacidos dentro del territorio nacional y a extranjeros hijos de padre o madre oriental. A partir de la nueva ley si esta persona tramitó la ciudadanía natural podrá transferirla a sus descendientes.

Dicha Ley aprobada en diciembre de 2015 modifica los artículos 3° y 5° de la Ley 16.021.

*ARTÍCULO 1°.- Sustitúyase el artículo 3° de la Ley N° 16.021, de 13 de abril de 1989, por el siguiente:*

*ARTÍCULO 3°.- Los hijos de las personas a quienes por el artículo 2° de esta ley se les otorga la calidad de nacionales, nacidos fuera del territorio nacional, tendrán la calidad de ciudadanos naturales". Artículo 2°.- Sustitúyase el artículo 5° de la Ley N° 16.021, de 13 de abril de 1989, por el siguiente:*

*ARTÍCULO 5°.- La justificación de los extremos requeridos en el artículo 4° precedente se hará ante la Corte Electoral la que, una vez constatare el cumplimiento de, como mínimo, dos de los requisitos (literales A, B, C, D, E o F), procederá sin más trámite a la inscripción en el registro correspondiente".*

Con este nuevo régimen, los hijos de extranjeros que obtuvieron la ciudadanía natural en nuestro país, pueden votar, ser elegibles para cargos de Presidente y Vicepresidente de la República, senadores, diputados, ministros de la Suprema Corte de Justicia, o postularse a ocupar un cargo público. Debiendo cumplir con los requisitos de vecinamiento e inscripción en el Registro Cívico.

