



# DESACANSO SEMANAL, FERIADOS, VACACIONES ANUALES Y SALARIO VACACIONAL

DR. JUAN FRANCISCO PITTAMIGLIO

5 DE ABRIL DE 2024

# DESCANSO SEMANAL

- ▶ Marco normativo aplicable:
  - Convenios Internacionales de Trabajo N°14 y 106: regularon el régimen del descanso para la industria y el comercio respectivamente
  - Artículo 54 de la Constitución Nacional de la Republica
  - Ley N°7.318 del 10 de diciembre de 1920
  - Ley N°11.887 del 02 de diciembre de 1952
  - Decreto Ley N°14.320 del 17 de diciembre de 1974

# FUNDAMENTOS DEL DESCANSO SEMANAL

- ▶ 1) Se trata de un Derecho Humano fundamental
- ▶ 2) Razones fisiológicas
- ▶ 3) Razones religiosas
- ▶ 4) Razones sociales

# REGIMEN EN LA INDUSTRIA

- ▶ **Art.1 Ley N°7.318:** Declárese obligatorio un día de descanso después de seis días de trabajo o cada seis días para todo patrón, director, gerente o encargado, empleado u obrero de un establecimiento industrial o comercial y sus dependencias, cualquiera que sea la naturaleza del establecimiento público o privado, laico y religioso, aunque tenga carácter de enseñanza profesional o de beneficencia. El descanso debe tener una duración mínima de veinticuatro horas.
- ▶ Se establece un régimen general y residual
- ▶ Arts. 18 y 34 del Decreto 29 de octubre de 1957

- ▶ **i) Regla general (Art.1 Ley N°7.318):** existen dos sistemas de descanso:
  - ▶ A) descanso dominical o hebdomario (48 horas de trabajo/24 horas de descanso)
  - ▶ B) descanso rotativo o hexamedario corresponde descansar un día cada seis, es decir, cinco días de trabajo y uno de descanso.
  
- ▶ **ii) Excepciones (Art.2 Ley N°7.318):**
  - ▶ **1)** Trabajos no susceptibles de interrupción
  - ▶ **2)** Por razones de necesidad o perentoriedad de un trabajo reducido el domingo
  - ▶ **3)** En casos de urgencia, como accidentes o fuerza mayor, y en los que los fenómenos naturales u otras circunstancias transitorias que sean menester aprovechar, así lo exijan.
  - ▶ **4)** Las industrias o comercios que responden a las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación.
  - ▶ **5)** Posible perjuicio para la Empresa

- ▶ En estos casos, puede establecerse un sistema de descanso que no sea el domingo:
- ▶ A) En otro día de la semana simultáneamente a todo el personal de un establecimiento o por turnos.
- ▶ B) Desde el mediodía o las trece horas del domingo hasta el mediodía o las trece horas del lunes.
- ▶ C) El domingo después de mediodía con un descanso compensatorio de un día por turno y por quincena.
- ▶ D) Por turno, reemplazando al descanso de un día por semana por dos medios días.

# RÉGIMEN EN EL COMERCIO

- ▶ **Decreto Ley N°14.320 art.1:** El personal de los establecimientos comerciales de cualquier naturaleza, realizará un trabajo efectivo máximo de cuarenta y cuatro horas semanales de labor con treinta y seis horas consecutivas de descanso, salvo las excepciones previstas en la presente ley.
- ▶ Plá Rodríguez destaca 3 características del régimen:
  - 1) El descanso será de 36 horas consecutivas
  - 2) La jornada semanal será de 44 horas de labor
  - 3) Las 36 horas consecutivas de descanso deben comprender, salvo excepciones, el sábado de tarde y el domingo.

Limite infranqueable: el tiempo de trabajo cada 6 días no puede superar las 44 horas de trabajo



- ▶ **Ámbito subjetivo de aplicación:**
- ▶ A) Personal de los establecimientos comerciales de cualquier naturaleza
- ▶ B) Personal de escritorio y/o dependencias que tengan carácter comercial de los establecimientos industriales (Ley N°11.887), las dependencias gastronómicas de los hoteles (Ley N°12.468), los trabajadores domésticos (Ley N°18.065) y el personal de los edificios de propiedad horizontal (Ley N°18.197).
  
- ▶ El MTSS en casos excepcionales y debidamente fundados puede autorizar por razones de ramos, zonas o localidades:
- ▶ A) trabajar todo el sábado y el domingo por la mañana, lo que implica que el trabajador gozará de su descanso el domingo por la tarde y todo el día del lunes (Art.4 inc.1 DL. 14.320)
- ▶ B) Otorgar descanso semanal de 36 horas consecutivas, en forma rotativa y continuada, permitiendo, de esta forma, que los comercios puedan permanecer abiertos todo el sábado y el domingo (Art.4 inc.2 DL 14.320).



# RÉGIMEN EN EL SECTOR SERVICIOS

- ▶ No existe una norma legal que regule cuál es el régimen de descanso en los servicios.
- ▶ Existen dos posiciones doctrinarias y jurisprudenciales al respecto:
- ▶ 1) Debe aplicarse el descanso de 24 horas semanales, debiendo aplicarse el régimen general y residual previsto en la Ley N°7.318, siendo el régimen previsto por el DL 14.320 excepcional, aplicable solamente a las actividades previstas en las leyes, decretos, laudos o convenios colectivos (J. Rosenbaum Rimolo, TAT 2, 3, 4).
- ▶ 2) Corresponde aplicar el descanso de 36 horas, debiendo interpretarse de forma amplia el giro “establecimientos comerciales de cualquier naturaleza” (D.L. 14.320 Art.1). (F. Rosenbaum, Larrañaga; TAT 1° y SCJ)

# POSICIÓN DE LA SCJ: SENTENCIA N°1119/2019- 36 HORAS

*“En concreto, en el fallo señalado, este Colegiado sostuvo: La Corte considera que el régimen de descanso semanal aplicable al sector servicios es, de regla, el establecido en el decreto-ley 14.320. Diversos argumentos militan en favor de esta conclusión.*

*En primer término, y revalidando conceptos sostenidos en la sentencia N°309/2003 de este Colegiado, el decreto-ley 14.320 establece un régimen de descanso semanal de 36 horas consecutivas para los establecimientos comerciales de cualquier naturaleza. Y ello comprende no sólo la actividad de compra y venta de mercaderías, sino cualquier actividad económica que implique intercambio o intermediación de cualquier índole o naturaleza, ya sea respecto de productos o de servicios.*

*En esta línea argumental, se interpreta que hay una norma que regula el régimen de descanso del sector servicios, que no es otra que el artículo 1 del decreto-ley 14.320. No se trata de que exista más de un régimen de descanso semanal aplicable, sino de interpretar, extensivamente, el ámbito de aplicación del régimen del sector comercio.”*

# POSICIÓN TAT 1º: SENTENCIA N°422/2019- 36 HORAS

- ▶ *“De allí que sólo una consideración de la ley 7318 desconectada con las restantes, puede llevar a afirmar que ésta, se trata de una disposición con vocación de generalidad- esto es, referida a todos los sectores de actividad. Ciertamente es que pretende, con su amplitud abarcar un espectro amplio de giros, pero tal supuesta generalidad tan solo podría admitirse, hasta tanto se encastre la regla de derecho objetivo con las restantes que se ocupan de regular exactamente el hecho anónimo. Esto es la jornada máxima y régimen máximo de horas de trabajo semanal. La interpretación contextual que la Sala sustenta, desautoriza la calificación de ley 7318 como regla de carácter general (...)” “Comparativamente, Cuál es el régimen más tutelar del derecho al descanso semanal del trabajador? Sin duda, el del comercio. Vale decir, el dec. Ley 14.320 y el dec. del 29.10.1957 sin perjuicio de los regímenes especiales que salvo que fueran menos favorables no se verían desplazados. Esto es: cuarenta y cuatro horas semanales de labor y en cascada, treinta y seis horas consecutivas de descanso semanal. Así. El vacío normativo apuntado y la aplicación de la regla de la norma más favorable (art.53 de la carta) para resolver el vacío en el derecho interno; y aún para hacerlo respecto de la competencia entre el derecho interno (dec. Ley 14.320) y el internacional señalado representado por los convenios internacionales de trabajo nros 1 y 30 (art.19 de la Constitución de la OIT) abonan la solución que se plantea: la aplicación al sector servicios del régimen del dec.ley 14.320.”*



# POSICIÓN TAT 2º: 24 HORAS SEMANALES (SENTENCIA N°208/2020)

- ▶ *“En nuestra opinión, el régimen de descanso semanal hebdomario, previsto en la L. 7318 fue previsto para toda la actividad privada (industrial o comercial) con carácter general, salvo que exista una ley, convenio colectivo o contrato de trabajo que impongan un régimen de trabajo más favorable, situación que como veíamos no existía al momento de desarrollo del vínculo laboral ni existe actualmente en el sector de actividad de la accionada. Justamente en el caso del comercio, en tanto rama de actividad específica, existe una norma legal – el D.L. 14.320 – que regula el régimen de descansos para éste sector de actividad, así como otras normas regularon específicamente el régimen de descansos para otras actividades, algunas incluidas en lo que se denomina servicios. Pero a nuestro criterio no existe en el ordenamiento legal un vacío legal que habilite a integrar asimilando la actividad del sector servicios con la del comercio, debiendo estarse en aquellas actividades en que no exista ley o convenio colectivo específico, al régimen general de la L.7.318. Por ende no resulta de aplicación el principio protector, en ninguna de sus proyecciones (in dubio pro operario, la regla de la norma más favorable y la regla de la condición más beneficiosa), en tanto no existen dos normas que puedan resultar aplicables, sino una única que establece el régimen general.”*

# POSICIÓN TAT 4º: 24 HORAS SEMANALES (SENTENCIA N°220/2020)

- ▶ *“El Tribunal adhiere a la posición contraria a la sostenida en la demanda y recogida en la sentencia apelada, al entender que el sector de actividad en el que gira la empresa demandada (servicio de seguridad y vigilancia) no es admisible al comercio se rige por el régimen general y residual de la ley 7.318 de 48 horas semanales por uno de descanso, no existiendo laguna legal alguna que llenar, lo que impide la aplicación de la normas más favorable. Régimen que fuera recogido en el primigenio Convenio Colectivo de 26 de noviembre de 2013 al establecerse que se mantendrá el régimen de 6 días de trabajo por uno de descanso como se venía cumpliendo en la Empresa hasta la fecha del mentado convenio.”*

# TAT 3º: Discordia de los Ministros Contarín y Fernández Lembo

“El Decreto-ley N° 14320 de 1974 dispuso en su art. 1º que “el personal de los establecimientos comerciales de cualquier naturaleza, realizará un trabajo efectivo máximo de 44 horas semanales de labor con 36 horas consecutivas de descanso...”. “En base a esta expresión ‘establecimiento comercial de cualquier naturaleza’ es que se entiende que dicho decreto se aplica, no solamente a los establecimientos comerciales strictu sensu, sino también a todos aquellos establecimientos que persiguiendo fines de lucro, brinden bienes o servicios a los usuarios y consumidores a cambio de una contraprestación.”. Es la posición asumida por autores como Alejandro Castello (‘Temas prácticos de Derecho Laboral’, FCU, págs. 15/43), Larrañaga Zeni (‘Reglamentación del Trabajo en el Uruguay’, págs. 18-20): “entendemos que son aplicables a esta situación, los límites cuantitativos de la duración del trabajo que rigen para los establecimientos comerciales en cuanto aquellos (los servicios) serían actividades económicas de naturaleza no industrial y como tales –de acuerdo al concepto amplio del Decreto del 29/10/57, art. 34- estarían alcanzados por las normas que estamos estudiando...”. (...) “Por lo dicho al trabajador que reclama en autos le correspondía una carga horaria semanal de 44 horas con descanso de 36 horas continuas, esto es semana inglesa de descanso. Habiendo trabajado 48 horas a la semana con un descanso de 24 horas se adeudan 4 horas semanales de descanso, que se abonarán dobles con las incidencias correspondientes a los rubros salariales y del egreso.”



# REGIMENES ESPECIALES

- ▶ **Trabajadores Domésticos (Ley N°18.065 art.4; Decreto N°224/007 art.9):** Descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas (Domingo + otro día acordado entre las partes).
- ▶ **Trabajadores Rurales (Ley N°18.441 arts.5 y 6; Decreto 216/012 art.17):** preferentemente el día domingo, pudiendo las partes acordar que sea otro día de la semana; trabajadores de la ganadería y agricultura de secano podrán optar, en acuerdo con su empleador, por un régimen de acumulación de los días de descanso semanal a períodos mensuales, que deberá ser gozado en forma íntegra y sin interrupciones dentro de los primeros veinte días del mes siguiente.
- ▶ **Menores de edad (Ley N°17.832 art.169):** deben gozar de un día de descanso semanal, preferentemente el domingo, en caso de que trabajen 36 horas semanales. Si trabajan ocho horas por día, les corresponden dos días de descanso semanal.

- ▶ **Peluquerías (D.L. N°10.322, Ley N°13.997 y Decreto N°837/1973):** dos opciones: 1) trabajar de lunes a viernes con jornada normal, sábados de 08 a 14 (mujeres) o a 13 en el caso de hombres y niños; 2) trabajar de martes a sábado de 08 a 20 hrs y lunes de 14 a 20, no pudiendo excederse de 8 horas de martes a sábados y 4 los lunes.
- ▶ **Actividades insalubres (Ley N°11.577 art.13):** Descanso mínimo de 48 horas semanales/ 36 horas semanales máximo de trabajo
- ▶ **Personal de los establecimientos gastronómicos y actividad hotelera en general (Ley N°18.856 art.1):** descanso semanal de 36 horas consecutivas; dicho descanso no podrá ser inferior a 16 horas de descanso por cada período de veinticuatro horas.
- ▶ **Personal dependiente de los edificios de propiedad horizontal o de las empresas administradoras de los mismos (Ley N°18.197):** 44 horas semanales de trabajo/ 36 horas de descanso.

- ▶ **Transporte de Carga Nacional (Decreto N°408/985 art.8):** descanso en día domingo, salvo el transporte interdepartamental de leche, siendo su descanso rotativo.
- ▶ **Transporte de Carga Internacional (Decreto 408/85 art.7 lit.d):** Descanso día domingo; Si se está rodando se paga triple, sino se abonan dos jornales y medio.
- ▶ **Personal de escritorio y/o dependencias que tengan carácter comercial de todo establecimiento industrial (Ley N°11.887):** semana inglesa, es decir, 44 horas semanales de trabajo/36 de descanso.
- ▶ **Operadores de los Centros de Atención Telefónica (Dec.147/2012):** limite semanal de 39 horas por seis días de trabajo.

**Grupo 19 Subgrupo 08 “Empresas de Seguridad y Vigilancia” Capítulo “Seguridad Física” Cláusula QUINTO:** (...) “Concomitantemente con el incremento salarial establecido, el sector de actividad trabajará con una carga horaria semanal de 44 horas, con el régimen de trabajo establecido a continuación. La organización sindical más representativa del sector de actividad y que suscribe el presente acuerdo, considera que el régimen de descanso que se establece es un régimen de descanso notoriamente más favorable para los trabajadores del sector, por las características de la prestación del servicio de seguridad física, el que se acuerda y aplicará desde el 1° de enero de 2020, de una semana de 6 días de trabajo de ocho horas por 1 día de descanso y la semana siguiente de 5 días de trabajo de ocho horas por 2 días consecutivos de descanso y así alternativamente. En los días de descanso en caso de ser convocado, el trabajador no tiene la obligación de trabajar y la empresa no podrá tomar ningún tipo de represalia, ni sanción para quien decida no hacerlo en sus días de descanso. El régimen de descanso para el sector de actividad aquí acordado, admitirá como excepción el régimen de 44 horas de labor con un día y medio de descanso en aquellos servicios para clientes que al día de la firma del presente acuerdo se les viene prestando el servicio en en ese régimen, sin que se vean afectados los montos de las remuneraciones que vienen percibiendo dichos trabajadores.” (Convenio Colectivo de fecha 23/01/2019).

# REDISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA


- ▶ CIT 1º, arts.2 lit b y arts. 20, 25 y 26 decreto 29/10/1957: prevé la sustitución del día sábado
- ▶ **Régimen del Comercio (44/36):** se admite redistribuir las horas del sábado para así tener un descanso semanal mayor. Dos opciones:
  - 1) Se trabaja de lunes a jueves 9 horas y el viernes 8 horas.
  - 2) Se trabaja de lunes a viernes 8 horas con 48 minutos.
- ▶ **Régimen de la Industria (48/24):** se admite realizar jornadas mayores al límite legal de 8 hrs. redistribuyendo la jornada del sábado: de lunes a viernes se trabajan 9:30 horas.



# REGIMENES ESTABLECIDOS POR CONSEJOS DE SALARIOS

- ▶ **Grupo 09 Subgrupo 01 (Construcción):** se redujo la jornada de trabajo pasando de 48 horas a 44 horas semanales con un régimen de distribución de la jornada del día sábado, trabajando 9 horas de lunes a jueves y los viernes 8 horas (art.4 del Acuerdo celebrado el 12/09/2008).
- ▶ **Grupo 09 Subgrupo 02 03 (Hormigón premezclado y prefabricado):** se acordaron dos modalidades de jornada semanal: de lunes a viernes 9 horas y 36 minutos o de lunes a sábados 8 horas, pudiendo comprimir la semana de trabajo o no.
- ▶ **Grupo 09 Subgrupo 02 03 (Canteras en general, balasteras, extracción de piedra, arena y arcilla, perforación, en búsqueda de agua):** se prevé una jornada semanal de 45 horas de trabajo de lunes a viernes con 8 horas y 12 minutos y 4 horas los sábados.



- 
- ▶ Existen en doctrina y jurisprudencia dos posiciones respecto al acuerdo de redistribución de la jornada:
  - ▶ **1) Posición mas estricta:** Exigen acuerdo por escrito y/o autorización como requisito de validez del acuerdo de redistribución (A. Castello, S. Perez del Castillo, F. Rosenbaum, TAT 1ºy TAT 4º).
  - ▶ **2) Posición más flexible:** aceptan la validez de los regímenes de redistribución de la jornada, por diversos fundamentos: condición más beneficiosa, teoría de los actos propios, consentimiento tácito (TAT 2º y TAT 3º)

# ADQUISICIÓN DEL BENEFICIO


- ▶ Plá Rodríguez: alcanza con que llegue el día de gozar del descanso semanal
- ▶ Otros autores entienden que necesariamente el trabajador deberá cumplir con sus tareas durante el tiempo acordado a los efectos de adquirir el derecho al descanso semanal, por las propias características y finalidad del Instituto (reponer energías y desgaste del trabajo efectivamente prestado).
- ▶ En la práctica, las Empresas suelen otorgar el descanso semanal en el día fijado, sin importar si el trabajador prestó sus servicios durante toda la semana laboral o no.

# RETRIBUCIÓN DEL DESCANSO SEMANAL

- ▶ No se encuentra regulado por ninguna disposición legal.
- ▶ 1) **Trabajador mensual:** los descansos son pagos, dado que el pago simple de éstos se encuentra incluido dentro del pago del salario mensual.
- ▶ 2) **Trabajador destajista:** no percibe una remuneración por su descanso semanal.
- ▶ 3) **Trabajador jornalero:** dado que únicamente cobran por los días efectivamente trabajados, no reciben remuneración por los descansos, salvo que el mismo tenga un régimen de semana inglesa, recibiendo un jornal íntegro por cada fracción de jornada (Art.9 D.L. 14.320).

# TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO SEMANAL

- ▶ **Ley N°7.318 art.8:** *“El empleado u obrero ocupado excepcionalmente el día de asueto, tiene derecho a un descanso compensatorio o a una indemnización en dinero, a su elección. En tal caso, el salario o indemnización correspondiente no será menor que el equivalente al doble del ordinario.”*
- ▶ **Art.9:** *“El empleado u obrero no puede ser, sin embargo, ocupado en día de descanso sin su consentimiento, cada vez renovado, o en virtud de una convención escrita.”*
- ▶ El trabajo en días de descanso es excepcional y requiere del consentimiento por escrito del trabajador, no pudiendo el empleador obligarlo a trabajar salvo casos excepcionales de emergencia (fuerza mayor, pérdida de materia prima, accidentes, fenómenos de la naturaleza u otras circunstancias transitorias, etc.)

- 
- ▶ En caso de que se trabaje en día de descanso, el trabajador podrá optar por:
    - 1) Descanso compensatorio o;
    - 2) Una indemnización equivalente en dinero.
  - ▶ En caso de tratarse de un trabajador mensual, cobrará un jornal más; tratándose de un trabajador jornalero, percibirá el doble de su jornal ordinario.
  - ▶ Por convención escrita que la mitad del día de descanso del trabajador ocupado regularmente en día de descanso puede ser acumulado en un período de vacaciones que puede hacerse efectivo cada tres, seis o doce meses (art.9 y 10 Ley N°7.318), la cual estará sujeta a las siguientes condiciones:
    - ▶ A) cada 8 horas acumuladas de labor y ahorradas de descanso, equivaldrán para el empleado u obrero un día de vacación.
    - ▶ B) el descanso que se adeude al empleado u obrero a la expiración de su contrato, deberá serle pagado en dinero, por lo menos con arreglo al sueldo o jornal correspondiente.

- ▶ En materia de descanso semanal, la regla es la compensación, a diferencia de lo que sucede con las horas extras, dado que la jurisprudencia no ha admitido la compensación del tiempo de trabajo en exceso por descanso.
- ▶ TAT 4° Turno Sentencia N°2/2013: *“No es posible compensar la remuneración de las horas extras con descansos o con prestaciones en especie... siendo absolutamente insuficiente y contrario a la ley cualquier tipo de acuerdo particular e individual que la empresa realice con uno o varios trabajadores.”*



▶ **Descanso semanal y Decreto 611/980:**

- 1) **Personal superior:** no se pierde el derecho al goce del descanso semanal; el Decreto 611/980 lo excluye de la limitación de la jornada, pero no del goce del descanso semanal, el cual es obligatorio para todos los trabajadores sin distinción, sean gerentes, directores, encargados, etc., y tiene rango constitucional. (TAT 4º Sentencia N°349/2013).
- 2) **Idoneo de alta especialización:** tampoco pierde su derecho al goce del descanso semanal.

- ▶ **Carga de la prueba:** es carga del actor acreditar fehacientemente el trabajo en día de descanso conforme a lo establecido por el art.139 del C.G.P. y describir los hechos que fundan su pretensión.

# FERIADOS

- ▶ Larrañaga define a los feriados como aquel día del año, fijado por Ley, para conmemorar, por regla general, festividades tradicionales cívicas, religiosas u obreras, en el cual no existe, en principio, prohibición de trabajar y que, en algunos casos tiene previsto una remuneración para el caso de trabajar en el mismo.
- ▶ Su principal finalidad es recordar un acontecimiento histórico o alguna fecha religiosa o relacionada con el mundo del trabajo, permitiendo que los trabajadores participen de su celebración.
- ▶ Sin perjuicio de ello, se trata de un día en el que el trabajador descansa, pudiendo dedicar el día para participar de la vida familiar, reponer energías, celebrar la festividad correspondiente, etc.

# CLASIFICACIÓN DE LOS FERIADOS

- ▶ Los feriados pueden clasificarse de dos maneras:
- ▶ 1) Según su forma de remuneración:
  - a) Pagos
  - b) Comunes o simples
- ▶ 2) Según si existe obligación de trabajar:
  - a) Laborables
  - b) No laborables

# FERIADOS PAGOS

- ▶ Son todos aquellos días que en que una Ley, Convenio Colectivo o laudo los califica como pagos.
- ▶ Ley N°12.590 artículo 18: *“Los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre de cada año, todo trabajador percibirá remuneración como si trabajara; y en caso de trabajar recibirá doble paga.”*
- ▶ Decreto Ley N°14.378: incluye como feriado pago a aquel día que fije el Poder Ejecutivo para realizar el Censo de Población y Vivienda en todo el territorio nacional.
- ▶ Decreto 120/985: establece que cada cinco años el día que coincida con el de transmisión del mando presidencial será feriado pago.

- ▶ **Ley N°19.000:** declaró como feriado no laborable y pago el 30 de abril de cada año como el “Día del trabajador rural”
- ▶ **Ley 13.219:** declaró como feriado pago el segundo lunes del mes de agosto el día del sastre.
- ▶ **Decreto Ley N°14.352 :** declaró el 1 de octubre como el día de los viajantes y vendedores de plaza.
- ▶ **Feridos pagos fijados por Laudos de Consejos de Salarios o convenios colectivos:**
  - ▶ 1) Día del trabajador domestico (19 de agosto)
  - ▶ 2) Día del trabajador pesquero (2 de enero)
  - ▶ 3) Día del trabajador de la industria frigorífica (28 de mayo)
  - ▶ 4) Día de la Construcción y del trabajador de la construcción (tercer lunes de octubre y 2 de noviembre)

# Existe obligación de trabajar?

- ▶ Decreto 201/1979 (decreto interpretativo del artículo 18 de la Ley N°12.590): *“en aquellas actividades que, por las características del proceso productivo o por la naturaleza de las tareas que cumplen, no admitan interrupción, es facultad del empleador disponer que trabajadores subordinados cumplirán labor en los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre de cada año, debiendo abonar al trabajador en estos días, doble salario de acuerdo a lo dispuesto por el mencionado artículo.”*
- ▶ 1) Plá Rodríguez, F. Rosenbaum: entienden que existe obligación de trabajar en caso de que el empleador convoque al trabajador.
- ▶ 2) Ermida Uriarte y Raso Delgue: entiende que no existe obligación de trabajar.



# REMUNERACIÓN DEL FERIADO

## PAGO

- ▶ **Si los trabajadores trabajan en el día feriado pago:** éstos recibirán una remuneración doble; 1) Jornalero: dos jornales; 2) Mensual: 1/30 del sueldo mensual más.
- ▶ **Si se trabaja parte de la jornada:** se paga doble el tiempo efectivamente trabajado, y simple el resto del tiempo
- ▶ En aquellos establecimientos donde se haya distribuido las horas de trabajo del sábado aumentando las horas diarias de trabajo de lunes a viernes y el feriado coincida con el día sábado, esas horas deben pagarse doble; NO SE PAGA CUADRUPLE, se paga doble en una única vez.
- ▶ Resolución MTSS 28/03/1980 art.1: *“Declárese que la distribución de las horas de trabajo del día sábado en la semana de labor determinan el pago doble de dichas horas de laboral, si el sábado de la respectiva semana coincide con alguno de los cinco feriados pagos establecidos en el Art.No 18 de la Ley No. 12.590 de 23 de diciembre de 1958.”*

- ▶ Si no se trabaja, los trabajadores percibirán su remuneración como si hubiesen trabajado.
- ▶ 1) trabajador mensual: percibirá su salario mensual
- ▶ 2) trabajador jornalero: percibirá su jornal como si hubiese trabajado
- ▶ 3) trabajador destajista: percibirá un salario igual al promedio de los jornales percibidos en los últimos doce meses, es decir, todo lo percibido dividido doce.
- ▶ **También tendrán derecho a percibirlo (Decreto de 26.04.62):1)** Aquellos trabajadores que hayan sido suspendidos por causas ajenas a su voluntad o cuando no pueda determinarse si han quedado a la orden los suspendidos dentro de los diez días anteriores al feriado, se reintegren o no con posterioridad al mismo, salvo respecto de quienes están amparados al seguro por desempleo. (Ley N°14.407 art.13 N°2 y Ley N°16.074 art.19).**2)** Los trabajadores enfermos accidentados o con enfermedad profesional al momento del feriado ((Ley N°14.407 art.13 N°2 y Ley N°16.074 art.19).
- ▶ **No tendrán derecho a percibirlo:** 1) quienes perciban subsidio por desempleo (art.11 inc.2 Ley 15.180); **2)** quienes se hallen en estado de huelga.

# FERIADO COMÚN O SIMPLE

- ▶ Es aquel que no fue calificado por una ley- en sentido amplio-, laudo o convenio colectivo como pago.
- ▶ **Decreto Ley 14.977:** 6 de enero, lunes y martes de la semana de carnaval, semana santa, 19 de abril, 18 de mayo, 19 de junio, 12 de octubre, 2 de noviembre, 25 de diciembre.
- ▶ **Si se trabaja:** 1) Mensual: percibe su sueldo mensual; 2) Jornalero: percibe su jornal; **si no se trabaja:** 1) Mensual: percibe su sueldo mensual; no percibe su jornal.
- ▶ Si el trabajador es convocado a trabajar, éste tiene la obligación de concurrir, aún en aquellos casos en que habitualmente la Empresa no trabaje.

# FERIADOS LABORABLES O NO LABORABLES

- ▶ **Feridos laborables:** son todos aquellos días feriados en que la ley – en sentido estricto- no los haya declarado como no laborables.
- ▶ **Feridos no laborables:** son todos aquellos días en que existe la obligación de no trabajar previsto por una ley en sentido estricto. DIFERENTE AL FERIADO PAGO; para que el feriado sea pago, debe estipularse de forma expresa en la norma.
- ▶ **Efecto de la declaración de feriado no laborable:** no puede exigirse al empleado que trabaje ese día, salvo que exista causa justificada.
- ▶ **Ej: Día del trabajador Rural (30 de abril – Ley N°19.000).**

# TRASLADO DE DÍA FERIADO

- ▶ La Ley N°16.805 establece los criterios aplicables al traslado de los feriados:
- ▶ 1) coincidieran en sábado, domingo o lunes, se observarán en esos días.
- ▶ 2) Si ocurrieren en martes o miércoles, se observarán el lunes inmediato anterior.
- ▶ 3) Si ocurrieren en jueves o viernes, se observarán el lunes inmediato siguiente.
- ▶ Feriados de Carnaval y Semana Santa, 1° y 6° de enero, 1° de mayo, 19 de junio, 18 de julio, 25 de agosto, 2 de noviembre, 25 de diciembre quedan exceptuados de la posibilidad de traslado (Ley N°16.805 art.2 y Ley N°17.414).
- ▶ El traslado del feriado no afectará el derecho del trabajador a disponer de su asueto semanal. Si habitualmente se descansa un miércoles y el feriado coincide con ese día, pero luego es trasladado al lunes, el trabajador gozará de el asueto el miércoles y descansará el lunes, si todo el personal de la Empresa descansa (Art.3 Ley N°16.805).



# VACACIONES ANUALES- LICENCIA ANUAL

- ▶ Marco normativo:
- ▶ 1) Convenio Internacional de Trabajo N°132 ratificado por el Decreto Ley N°14.658
- ▶ 2) Ley N°12.590 y su decreto reglamentario del 26 de abril de 1962
- ▶ 3) Ley N°13.556 y su modificativo Decreto Ley N°14.328
- ▶ 4) Decreto 994/973 y su ampliatorio Decreto N°894/975

# FUNDAMENTO Y CARACTERISTICAS

- ▶ 1) Razones fisiológicas y biológicas: Krotoschin entiende que beneficia a ambas partes de la relación de trabajo.
- ▶ 2) Permite la conciliación entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores
- ▶ 3) Forma parte de la organización y estructura del tiempo de trabajo.
  
- ▶ P. Rosenbaum enumera las características del Instituto:
  - ▶ A) Se trata de un descanso que debe efectivamente gozarse, siendo un derecho irrenunciable.
  - ▶ B) No puede estipularse una compensación en dinero (Art.15 de la Ley N°12.590), excepto cese de la relación laboral (licencia no gozada).
  - ▶ C) Se trata de un descanso remunerado, de duración determinada y no se pierde por renuncia o despido.
  - ▶ D) Se trata de un Derecho fundamental

# AMBITO SUBJETIVO

- ▶ **Ley N°12.590 Art.1:** *“Todos los trabajadores contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza, tienen derecho a una licencia anual remunerada de veinte días como mínimo, así como al complemento a que se refiere el artículo siguiente. Los días que correspondan deberán hacerse efectivos en un solo período continuado, dentro del que no se computarán los feriados.”*
- ▶ Art.1 literales A) y B) del decreto reglamentario del 26 de abril de 1962 define que se entiende por patrono y/o empleador, así como la figura del trabajador.
- ▶ **Ámbito subjetivo amplio**

# NACIMIENTO DEL DERECHO Y GOCE

- ▶ Plá Rodríguez: Nacimiento ≠ Goce
- ▶ **Regla general:** por cada año completo de trabajo los trabajadores tienen derecho a 20 días continuos de vacaciones el año siguiente.
- ▶ **(Ley 12.590 art.7:** la licencia se genera en un año civil (1 de enero-31 de diciembre) y se goza efectivamente en el año civil inmediato siguiente.
- ▶ La licencia se genera en proporción al tiempo trabajado dentro del año civil (1 de enero- 31 de diciembre). Si no completa el año civil de trabajo, los días de licencia se generan en función al tiempo efectivamente trabajado.

- ▶ En caso de no haber trabajado el año civil entero, debe tenerse en cuenta que:
- ▶ 1) Por cada mes completo de trabajo, el trabajador genera 1,66 días de licencia (20/12) en función de lo previsto por el artículo 10 del Decreto Reglamentario del 26 de abril de 1962 (“un día y dos tercios”).
- ▶ 2) Por cada día trabajado, se generan 0,055 días de licencia (1.66/30) de acuerdo a lo previsto en los artículos 8 y 10 de la Ley N°12.590.
- ▶ Art.2 Ley 12.590: por cada 4 años de trabajo se genera un día complementario de licencia por antigüedad, que gozará recién a partir de los 5 años de trabajo de la Empresa.

Antigüedad	Días de licencia generados
4 años	20 días
5 años	21 días
8 años	22 días
12 años	23 días
16 años	24 días
20 años	25 días
24 años	26 días



# Días computables para el cálculo de la licencia

- ▶ En principio, el trabajador debe haber prestado servicios todos los días laborables.
- ▶ Ley 12.590 art.8: establece aquellos días que efectivamente no se trabaja pero que debe computarse como tiempo trabajado a los efectos de la licencia. Estos son:
  - ▶ 1) Festividades o asueto: descansos semanales, feriados (comunes y pagos).
  - ▶ 2) Enfermedad: incluye tanto las enfermedades comunes como la profesional y los accidentes de trabajo, que sean debidamente comprobadas y por el periodo en el que el trabajador se encuentre amparado al seguro correspondiente (aplicación del CIT 132 art.5).
  - ▶ 3) las suspensiones no imputables al trabajador durante las cuales haya estado a la orden del empleador.
  - ▶ 4) ausencias por huelga

- ▶ 5) licencia por maternidad antes y después del parto (Art.2 Ley N°13.556).  
El pago de dicha licencia generada durante ese lapso, está a cargo del BPS (D.L. 15.084 art.15).
- ▶ 6) las faltas por goce de la licencia sindical
- ▶ 7) las faltas por licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva, matrimonio, duelo, estudio, y mujeres víctimas de violencia basada en género.
- ▶ **El periodo en que el trabajador se encuentre amparado al seguro de paro y los días en que el trabajador se ausente como consecuencia de la aplicación del poder disciplinario, no se computara a los efectos a los efectos de la generación de la licencia.**

# DURACIÓN DE LA LICENCIA

- ▶ 20 días continuos, no computándose los feriados, los domingos.
- ▶ Decreto N°497/978 art.1: deben computarse los días sábados. Incluso deben computarse cuando los días sábados no se trabaje.
- ▶ **F. Rosenbaum:** Aquellos trabajadores cuyo régimen horario sea menor al régimen general, generarán una cantidad de días de licencia proporcional al tiempo (por ej: trabaja 5 días a la semana por 40 horas semanales). Considera que en estos casos los días en que habitualmente no deban prestarse tareas, no deberán computarse a los efectos de la licencia anual.
- ▶ **S. Perez del Castillo:** Se les permitirá descansar durante 20 días sin que se computen los feriados y días de descanso.

# FIJACIÓN DE LA LICENCIA

- ▶ La fijación de la licencia corresponde al Empleador, en virtud del poder de dirección y organización de la Empresa, sin perjuicio de que en la práctica se fije de forma consensuada con los trabajadores, buscando entendimiento entre las partes.
- ▶ **Ley N°12.590 art.29:** en caso de no ponerse de acuerdo las partes respecto a la aplicación de la Ley, el MTSS intervendrá para resolver la divergencia.
- ▶ **Resolución del MTSS de 22.VIII.1985** (cierre del establecimiento): trabajador no puede exigir su salario ni considerarse que se encuentra a la orden del empleador en el periodo en el que el establecimiento se encuentra cerrado.

# CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE LICENCIA ANUAL

- ▶ Ley N°12.590 art.1 lit. a, b, c prevé las excepciones, las cuales serán válidas siempre y cuando sean adoptadas mediante acuerdos o pactos multilaterales firmados por la mitad más uno de los trabajadores involucrados.
- ▶ 1) **Fraccionamiento de la licencia:** es posible mediante convenio fraccionar la licencia en dos periodos de diez días. Se debe presentar dicho Convenio firmado ante el MTSS.
- ▶ 2) **Computabilidad de los feriados:** permite que los días feriados sean computados a los efectos de las vacaciones anuales, inclusive Semana Santa y Carnaval.
- ▶ 3) **Acumulación en caso de descansos compensatorios:** puede acumularse los descansos compensatorios con la licencia en Empresas que se aplique un régimen de turnos.



# RETRIBUCIÓN- JORNAL DE LICENCIA

- ▶ La licencia implica, además de gozar efectivamente de un descanso, el derecho del trabajador a obtener una retribución por ese periodo de tiempo, a pesar de no haber trabajado efectivo.
- ▶ **Jornal de vacaciones:** *“es el que corresponde a la jornada normal de trabajo, según las remuneraciones vigentes en el momento en que se goza la licencia. Esta disposición se aplicará al sueldo o salario fijo y a las remuneraciones variables (comisión, destajo, premio o cualquier sistema de incentivo).”* (Ley 13.556 art.3 en redacción dada por D.L. 14.328).
- ▶ Para el cálculo de la licencia, debemos, en primer lugar, calcular la cantidad de días de licencia que generó el trabajador en función del tiempo trabajado.

- ▶ El cálculo del jornal de licencia dependerá de:
- ▶ **1) Trabajador mensual:** una treintava parte del sueldo mensual (1/30) que luego se multiplica por los días de licencia que le corresponden. En definitiva, se le paga el sueldo mensual integro, como si lo hubiese trabajado completo.
- ▶ **2) Trabajador jornalero:** jornal vigente al momento en que se gocen las vacaciones anuales.
- ▶ **3) Trabajador con remuneración variable:** se suman todos los salarios percibidos en el año inmediato anterior (12 meses previos) y dicho resultado se divide por el número de jornadas trabajadas durante el mismo periodo. Debe aplicarse los aumentos asignados a los salarios percibidos durante el periodo referido.
- ▶ Si el trabajador percibe un sueldo fijo + otras partidas variables, se hará un promedio de las partidas variables y se suma al sueldo fijo.

# PARTIDAS QUE SE COMPUTAN EN EL CÁLCULO DE LA LICENCIA

- ▶ Ley N°13.556 art.3: deben tomarse en consideración aquellas partidas que tengan naturaleza salarial y cuyo computo permita que el trabajador perciba su jornal normal o medio de trabajo.
- ▶ **1) Horas extras:** debe calcularse el promedio de horas extras realizadas en el año civil anterior (horas extras realizadas/total de días trabajados en ese año). En este caso, el periodo a tomar en cuenta es del 1° de enero al 31 de diciembre del año anterior.

El promedio de horas extras obtenido se multiplica por el valor hora extra que esté vigente en el momento de pagar el jornal de licencia.

- ▶ **2) Retribuciones en especie:** debe incluirse el equivalente en efectivo de la remuneración que se pague en especie (CIT N°132 art.7); sin perjuicio de ello, serán las partes las que deberán cuantificar el valor en dinero que representa la partida en especie en cada caso concreto.

- ▶ **3) Propinas:** salvo que se regulen a nivel de Consejo de Salarios, deberá calcularse un promedio de las propinas percibidas en el año civil en que se genera el derecho a la licencia o, en su defecto, se recurre a los fictos de Seguridad Social previstos en el art.156 de la Ley N°16.713.
- ▶ **4) Viáticos sin rendición de cuenta o a forfait:** 50% si son utilizados dentro del país y 25% si son utilizados en el país (Art.157 Ley N°16.713).
- ▶ **Partidas excluidas:** aquellas que no se generan mes a mes, como el aguinaldo, bonos de fin de año, etc.
- ▶ **Oportunidad de pago:**
- ▶ **A) Mensual:** coincide con el cobro del sueldo mensual en el cual goza de la licencia (5 días hábiles y nunca después de los 10 días corridos).
- ▶ **B) Jornaleros y quienes perciban remuneración variable:** deben cobrar antes del comienzo de la licencia reglamentaria (Art.25 Ley N°12.590).

# LICENCIA NO GOZADA

- ▶ **Art.9 Ley 12.590.**
- ▶ En caso de que el trabajador no haya gozado de su licencia en la oportunidad correspondiente (dentro del año siguiente al de su generación), F. Rosenbaum entiende la solución más adecuada a la Ley sería acumular esos días no gozados con días de licencia generados en un año posterior, garantizando el goce efectivo.
- ▶ De Ferrari entiende que el derecho se pierde.
- ▶ En la práctica se admite la sustitución del goce de la licencia por el pago aunque la posibilidad no es unánimemente aceptada por la jurisprudencia.



- ▶ Enajenación del establecimiento (Ley N°12.590 art.13): tanto el adquirente como el enajenante son solidariamente responsables del pago de los jornales de licencia adeudados. No es posible la compensación en dinero.
- ▶ Art.27 Dec. 26.IV.1962: la nueva firma les reconocerá la antigüedad de forma automática a los trabajadores que continúen.
- ▶ Cierre definitivo del establecimiento (Ley N°12.590 art.14): empleador debe pagar los jornales de licencia adeudados pudiendo compensar en dinero.
- ▶ Muerte del trabajador (art.28 Dec. 26.IV.1962): los causa habientes tienen derecho a que se les paguen los jornales de vacaciones generados.
- ▶ CESS e IRPF: Licencia gozada estará gravada por las CESS e IRPF; licencia no gozada no estará gravada por CESS pero si por IRPF.
- ▶ Ley N°12.590 art.24: formación del título ejecutivo

# SALARIO VACACIONAL

- ▶ Ley 16.101 art.4: *“Todos los trabajadores de la actividad privada y de las personas públicas no estatales percibirán de sus empleadores una suma para el mejor goce de la licencia anual. El monto mínimo del beneficio equivaldrá al 100% (cien por ciento) del jornal liquido de vacaciones para los períodos de licencia generados a partir del 1° de enero de 1989”.*
- ▶ Decreto N°615/989 art.1: extiende el beneficio a los trabajadores rurales y domesticos.
- ▶ **Beneficiarios:**
- ▶ **1)** Obreros y empleados de la actividad privada
- ▶ **2)** Obreros y empleados de las personas públicas no estatales
- ▶ **3)** Obreros y empleados del trabajo domestico y rural.
- ▶ Se trata de una partida de dinero que obligatoriamente debe abonar el empleador y que consiste en el 100% del jornal liquido de vacaciones.

- ▶ **Monto:** 100% del jornal liquido de licencia (jornal de licencia – descuentos legales).
- ▶ La forma de cálculo se aplica independientemente de cual sea la forma de remuneración.
- ▶ Decreto N°615/1989: *“El jornal liquido de vacaciones es el resultante de restar al jornal nominal de vacaciones los aportes de contribución a la seguridad social y el impuesto a las retribuciones.”*.
- ▶ Jornal liquido de licencia – aportes jubilatorios (15%), seguro por enfermedad (FONASA 3% + 1,5% , 3% o 5% dependiendo de si el trabajador tiene hijos menores o incapaces o cónyuges a cargo o no.) y el aporte al Fondo de Reconversión Laboral (0,125%).
- ▶ **Oportunidad de pago:** antes del inicio de la licencia y en proporción a los días de duración de la misma; en caso de acordarse el fraccionamiento de la licencia, el Sal. Vac. Se pagará de forma proporcional a los jornales de licencia que correspondan. **SIEMPRE ANTES DE SALIR DE LICENCIA**
- ▶ En caso de egreso, deberá calcularse en proporción al tiempo que generó licencia.

- ▶ **Ley N°12.590 art.27:** el Salario Vacacional no está gravado con Contribuciones Especiales de Seguridad Social. Tampoco lo estarán la sumas complementarias al salario vacacional que abone el empleador, siempre que dicha suma no exceda el 100% del monto legal a percibir por el trabajador (Dec.113/1996 art.11).
- ▶ Salario vacacional estará gravado también por el IRPF. Por lo tanto, a los efectos de determinar el 100% del jornal liquido de vacaciones, además de los descuentos mencionados, deberá sumarse al IRPF.
- ▶ Licencia no gozada: en oportunidad de pagar la licencia no gozada, también deberá abonarse el salario vacacional correspondiente, debiendo efectuar una liquidación como si efectivamente se hicieran los descuentos legales aun tratándose de licencia no gozada.
- ▶ El salario vacacional deberá estar debidamente discriminado en el recibo de sueldo

# LICENCIAS ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

► Marco normativo:

- 1) Ley N°18.345
- 2) Ley N°16.168
- 3) Ley N°17.242
- 4) Decreto 357/002
- 5) Ley N°18.651
- 6) Ley N°19.691 y Decreto reglamentario N°79/019
- 7) Ley N°19.161



# LEY N°18.345

- ▶ Consagra y regule las siguientes licencias especiales con goce de sueldo a cargo del Empleador:
  - A) Por estudio (Artículo 2)
  - B) Por paternidad, adopción y legitimación adoptiva (Artículo 5)
  - C) Por matrimonio (Artículo 6)
  - D) Por duelo (Artículo 7)
  
- ▶ **Ámbito Subjetivo (Artículo 1):** todos los trabajadores de la actividad privada

# LICENCIA POR ESTUDIO

- ▶ Arts. 2, 3 y 4 de la Ley N°18.345 en redacción dada por la Ley N°18.458
- ▶ Duración: en función de las horas trabajadas por semana, debiendo otorgarse de forma fraccionada (máximo 3 días).
- ▶ Requisitos: cursar estudios en alguno de los Institutos mencionados por la norma y tener una antigüedad mínima de 6 meses.
- ▶ Preaviso: No se prevé. Principio de Buena Fe.
- ▶ Justificación: debe justificarse ante el Empleador. 30 días para acreditarlo.
- ▶ Sanción: Suspensión del beneficio por un año y descuento.

# LICENCIA POR PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y LEGITIMACIÓN ADOPTIVA

- ▶ Artículo N°5 de la Ley N°18.345
- ▶ Duración: 3 días, incluyendo el día del nacimiento o tenencia efectiva del menor
- ▶ Justificación: 20 días hábiles presentando la documentación probatoria pertinente:
  - 1) Nacimiento: partida de nacimiento
  - 2) Adopción o legitimación adoptiva: copia simple de sentencia o certificado notarial que acredite tenencia.
- ▶ Sanción: descuento de los días de licencia.

# LICENCIA POR MATRIMONIO

- ▶ Artículo N°6 de la Ley N°18.345
- ▶ Duración: 3 días, incluyendo el día del matrimonio. Días hábiles o corridos?
- ▶ Preaviso: 30 días, salvo razones de fuerza mayor.
- ▶ Justificación: 30 días desde la fecha de finalización de la licencia.
- ▶ Sanción: Descuento de los días

# LICENCIA POR DUELO

- ▶ Artículo N°7 de la Ley N°18.345
- ▶ Se otorga únicamente para el fallecimiento de padre, madre, o padres adoptantes, hijo o hijos adoptivos, cónyuge o concubinos y hermanos.
- ▶ Duración: 3 días hábiles. La norma no aclara si incluye o no el día del fallecimiento.
- ▶ Justificación: 30 días, desde la finalización de la licencia.
- ▶ Sanción: descuento.



# LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE

- ▶ Ley N°16.168
- ▶ Duración: trabajadores tendrán derecho a no concurrir a su trabajo ese día y el mismo será abonado como trabajado.
- ▶ Puede utilizarse dos veces al año
- ▶ Requisitos: efectivamente donar sangre debiendo acreditarlo debidamente mediante un certificado expedido por la entidad correspondiente.

# LICENCIA POR EXAMEN GINECOLOGICO

- ▶ Ley N°17.242 del 20/06/00 y reglamentada por Decreto N°357/02 del 10/09/002.
- ▶ Duración: un día al año trabajadoras tendrán derecho a realizarse exámenes de papanicolau y/o radiografía mamaria
- ▶ Preaviso: 2 días
- ▶ Justificación: 3 días desde la fecha de realización.

# LICENCIA PARA HIJOS O FAMILIARES CON DISCAPACIDAD O CON ENFERMEDAD MENTAL

- ▶ Ley N°18.651 artículo 61
- ▶ Todo trabajador o trabajadora que tenga o adopte un hijo con síndrome de Down, Parálisis cerebral u otras discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales severas tendrá derecho solicitar una **licencia sin goce de sueldo de seis meses**.
- ▶ Es adicional a la licencia por paternidad y/o maternidad

# LICENCIA PARA HIJOS O FAMILIARES CON DISCAPACIDAD O FAMILIARES CON ENFERMEDAD TERMINAL

- ▶ Ley N°19.729 incorporó los artículos 10 y 11 de la Ley N°18.345.
- ▶ La norma regula dos tipos de licencia especial:
  - 1) Licencia por hijo con discapacidad
  - 2) Licencia para familiares con discapacidad o enfermedad terminal

# 1) HIJOS CON DISCAPACIDAD

- ▶ Ley N°18.345 art.10
- ▶ Artículo 2 de la Ley N°18.651: Definición de persona con discapacidad
- ▶ Duración: 10 días anuales para controles de ese hijo con goce de sueldo
- ▶ Preaviso: 48 hrs
- ▶ Jusitificación: 48 hrs posteriores o siguientes al goce.



## 2) FAMILIARES CON DISCAPACIDAD O ENFERMEDAD TERMINAL

- ▶ Duración: 96 horas anuales, 64 horas pagas por el empleador.
- ▶ Enfermedad terminal: ausencia de definición. Ciencia médica
- ▶ Familiares: trabajador y/o trabajadora deberá acreditar que se ésta a cargo del familiar con discapacidad o enfermedad mental.

# LICENCIA PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

- ▶ Ley N°19.691 reglamentada por Decreto N°73/2019
- ▶ Duración: lapso de hasta 3 meses sin goce de sueldo
- ▶ Preaviso: 48 horas antes
- ▶ Justificación: inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad

# LICENCIA PARA MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA BASADA EN GENERO

- ▶ Ley N°19.850 del 22/12/17 reglamentada por Decreto N°339/019.
- ▶ Artículo 40: regula medidas para proteger el empleo de las mujeres que padecen esta forma de discriminación.
- ▶ Duración: 24 hrs a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, prorrogables por igual periodo (24 hrs adicionales) para el caso en que dispusieran medidas cautelares en sede judicial.
- ▶ Justificación: debe acreditarse los extremos mediante cualquier medio idóneo.

# FORMA DE PAGO

- ▶ Perciben su remuneración como si hubiesen trabajado:
  - 1) Mensual: se le abona mes completo
  - 2) Jornalero: se le abonan los jornales correspondientes a los días de licencia.
  - 3) Destajista: promedio de los jornales percibidos en los últimas 12 jornadas trabajadas con anterioridad a dicha licencia (Decreto 26/04/62).
  
- ▶ Generan días de licencia pero derecho a percibir Salario Vacacional.

# LICENCIA ESPECIALES A CARGO DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

▶ Licencias especiales para la protección del recién nacido y cuidados:

- 1) Subsidio por maternidad
- 2) Subsidio por inactividad compensada por paternidad
- 3) Subsidio parental para cuidados



# 1) SUBSIDIO POR MATERNIDAD

- ▶ Ley N°19.161 arts.1 a 6 y Decreto Reglamentario N°17/2014
- ▶ Artículo 1 de la Ley N°19.161: ámbito subjetivo
- ▶ Extensión del beneficio: todas las beneficiarias deberán cesar su trabajo seis semanas antes del parto y no podrá reiniciarla hasta ocho semanas después del mismo.
- ▶ Minimo: 14 semanas.

- ▶ Artículo 1 Ley N°20.000: nacimientos múltiples o peso al momento de nacer menor o igual a 1,5 kg.
- ▶ Artículo 2 Bis Ley N°19.161: amparo al subsidio podrá extenderse hasta que el niño cumpla seis meses de edad.
- ▶ Parto prematuro: a) a partir de las 34 semanas de gestación; b) hasta las 33 semanas de gestación.
- ▶ Enfermedad como consecuencia del embarazo o parto: derecho a una prolongación del descanso percibiendo el subsidio por enfermedad que corresponde.
- ▶ Monto: A) 100% del promedio diario o mensual de las remuneraciones percibidas en los últimos 6 meses anteriores + cuota parte de licencia, aguinaldo y sal vacacional. B) promedio mensual de sus asignaciones computables en los últimos 12 meses, no pudiendo ser inferior a 2 BPC (trabajadores no dependientes).

## 2) INACTIVIDAD COMPENSADA POR PATERNIDAD

- ▶ Art.7 de la Ley N°19.161: ámbito subjetivo. Quedan excluidos los deudores alimentarios morosos inscriptos en el registro correspondiente. 10 días de preaviso mínimo.
- ▶ Duración: 10 días continuos + 3 días previsto por la Ley N°18.345 a cargo del empleador. Excepción: 30 días corridos en caso de configurarse hipótesis previstas en artículos 2, 2 bis y 3 Ley N°19.161.
- ▶ Monto: A) 100% del promedio diario o mensual de las remuneraciones percibidas en los últimos 6 meses anteriores + cuota parte de licencia, aguinaldo y sal vacacional. B) promedio mensual de sus asignaciones computables en los últimos 12 meses, no pudiendo ser inferior a 2 BPC (trabajadores no dependientes).

# 3) SUBSIDIO PARENTAL PARA CUIDADOS

- ▶ Art.13 Ley N°19.161: permite reducir el horario laboral. Podrá ser utilizado EN FORMA ALTERNADA por los trabajadores y trabajadoras con derecho a percibir el subsidio por maternidad y paternidad (art.1 y 7 de la Ley N°19.161).
- ▶ Extensión (art.12 de la Ley N°19.161) : hasta que el niño cumpla seis meses de edad. Excepción: nueve meses de edad
- ▶ Monto: a) 50% del promedio diario o mensual de las remuneraciones percibidas en los seis meses anteriores + cuota parte correspondiente; b) promedio mensual de sus asignaciones computables en los últimos 12 meses.

# REGULACIÓN POR CONSEJOS DE SALARIOS

- ▶ **Grupo 14 Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones Subgrupo 1.1. Bancos:** 3 días de licencia remunerada por enfermedad de familiar director (padres, cónyuge, concubino, hijos y hermanos) que implique internación hospitalaria o domiciliaria.
- ▶ **Grupo 15 Salud y anexos, Subgrupo Casas de salud y residenciales de ancianos (sin fines de lucro):** aumenta a cinco días pagos al año en caso de internación en un centro asistencial.
- ▶ **Grupo 1 Subgrupo 7.3. Panificadoras Industriales:** 10 días para trabajadores con hijos, padres, cónyuges con enfermedades terminales o enfermedades oncológicas.
- ▶ **Grupo 10 Subgrupos 01, 02, 04, 11, 12:** prevén 24 horas libres pagas al año para trabajadores que tengan hijos menores de 15 años en situación de Institutos de Salud.



- ▶ **Grupo 08 Industria de productos metálicos, maquinaria y equipos, Grupo 18 Subgrupo 06 sociedades hípicas, Grupo 16 servicio de enseñanza, subgrupo 02, 06, 07:** extendieron a 5 días de licencia pagos a trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia.
- ▶ **Grupo 05 Subgrupo 01 Curtiembres:** ha definido 12 días para la preparación de exámenes más el día de examen para cursos UTU o LATU sobre temas relacionados con la industria de la curtiembre.
- ▶ **Grupo 19 Subgrupo 07 Empresas de limpieza:** 6 días de trabajo consecutivos en caso de matrimonio.
- ▶ **Grupo 02 Subgrupo 2 Chacinados:** se otorgan tres días por fallecimiento de abuelos o nietos.
- ▶ **Grupo 15 Salud en General:** en caso de hacer uso del subsidio parental, el empleador abonará el 50% de la remuneración, pero la trabajadora no realizará tareas. La licencia maternal se extiende hasta que el niño cumple los seis meses de edad.
- ▶ **Grupo 02 Subgrupo 2 Chacinados:** 72 hrs para atender tramites particulares sin goce de sueldo los cuales no se considerarán falta.