



Ley N° 17.940

LIBERTAD SINDICAL, DERECHOS SINDICALES

Ley N° 19.000

DÍA DEL TRABAJADOR RURAL

Decreto N° 216/012

REGLAMENTACIÓN DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR RURAL

Ley N° 19.196

RESPONSABILIDAD PENAL EMPRESARIAL

Ley N° 18.345

LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE SUELDO



Tomo 1



Ley N° 17940

LIBERTAD SINDICAL. DERECHOS SINDICALES

Reglamentada por: Decreto N° 66/006 de 06/03/2006.

Artículo 1 *(Nulidad de los actos discriminatorios).*- Declárase que, de conformidad con el artículo 57 de la Constitución de la República, con el artículo 1° del Convenio Internacional del Trabajo N° 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) aprobado por la Ley N° 12.030, de 27 de noviembre de 1953, y con los literales a) y b) del artículo 9° de la Declaración sociolaboral del MERCOSUR, es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo. En especial, es absolutamente nula cualquier acción u omisión que tenga por objeto:

A) *Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.*

B) *Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.*

Las garantías prescritas en la presente disposición, también alcanzan a los trabajadores que efectúen actuaciones tendientes a la constitución de organizaciones sindicales, dentro o fuera de los lugares de trabajo.

Artículo 2 *(Procedimiento).*-

1) *(Proceso general).* La pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido o discriminado se tramitará por el proceso extraordinario (artículos 346 y 347 del Código General del Proceso). El tribunal dispondrá, si correspondiere, el cese inmediato de los actos discriminatorios cuando a juicio de dicho tribunal los hechos sean notorios.

2) *(Proceso de tutela especial).* La tutela especial procederá en caso de actos discriminatorios contra



A) Los miembros (titulares y suplentes) de los órganos de dirección de una organización sindical de cualquier nivel.

B) Los delegados o representantes de los trabajadores en órganos bi-partitos o tripartitos.

C) Los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva.

D) Los trabajadores que hubieran realizado actividades conducentes a constituir un sindicato o la sección de un sindicato ya existente, hasta un año después de la constitución de la organización sindical.

E) Los trabajadores a los que se conceda tutela especial mediante negociación colectiva. En estos casos, se aplicará el procedimiento y los plazos establecidos para la acción de amparo (artículos 4° a 10 de la ley N° 16.011, de 19 de diciembre de 1988), con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección. El trabajador deberá fundamentar por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales.

Corresponderá al empleador, debidamente notificado del contenido de la pretensión de amparo, probar la existencia de una causa razonable, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada.

Artículo 3 *(Disposiciones comunes a ambos procedimientos):*

A) En todo caso que la sentencia a recaer constate la violación a cualquiera de las garantías prescritas en el artículo 1° de la presente ley, se dispondrá la efectiva reinstalación o reposición del trabajador despedido o discriminado, generándose en consecuencia a favor de éste el derecho a percibir la totalidad de los jornales que le hubiere correspondido cobrar durante el período que insuma el proceso de reinstalación y hasta que ésta se efectivice.

B) En los procedimientos a que refiere el artículo 2° de la presente ley, la legitimación activa corresponderá al trabajador actuando conjuntamente con su organización sindical.



C) El proceso se ajustará a los principios de celeridad, gratuidad, inmediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales.

D) Serán competentes los tribunales que, en su respectiva jurisdicción, entiendan en materia laboral.

E) El tribunal dispondrá de las facultades previstas en los numerales 3° y 5° del artículo 350 del Código General del Proceso.

F) Las sanciones o conminaciones pecuniarias previstas en el artículo 374 del Código General del Proceso, serán independientes del derecho a obtener el resarcimiento del daño y su producido beneficiará a la parte actora.

G) La parte demandante estará exonerada del pago de tributos y costas.

Artículo 4 *(Licencia sindical).- Se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo.*

Artículo 5 *(Sanciones administrativas).- El producido de la multa que aplique la Inspección General del Trabajo, por la infracción a las disposiciones de la presente ley, deberá destinarse a la implementación de la ley y a programas a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, orientados a la erradicación del trabajo infantil, a la no discriminación en el empleo, a la formación profesional asociada a la generación de trabajo y al fortalecimiento de la Inspección General del Trabajo.*

Artículo 6 *(Retención de la cuota sindical).- Los trabajadores afiliados a una organización sindical tendrán derecho a que se retenga su cuota sindical sobre los salarios que el empleador abone, debiendo manifestar su consentimiento por escrito en forma previa. El monto a descontar será fijado por el sindicato y comunicado, fehacientemente, a la empresa o institución, la que verterá a la organización los montos resultantes en un plazo perentorio a partir del efectivo pago del mes en curso.*

Artículo 7 *Este artículo dio nueva redacción a: Ley N° 17.829 de 18/09/2004 artículo 1 inciso 2°).*



Artículo 8 (Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical).- Los representantes de los trabajadores, que actúen en nombre de un sindicato, tendrán derecho a colocar avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección de la misma y a los que los trabajadores tengan fácil acceso. La dirección de la empresa permitirá a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato, que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa. Los avisos y documentos a que se hace referencia deberán relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

Artículo 9 (Tripartismo).- Cométese al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la instrumentación de mecanismos tripartitos con fines de consulta, control y seguimiento de la aplicación de la presente ley.

Artículo 10 (Reglamentación).- Las disposiciones que anteceden no dejarán de aplicarse por falta de reglamentación, sin perjuicio de lo cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispondrá de un plazo de sesenta días a tales efectos.

Artículo 11 (Vigencia).- La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación por el Poder Ejecutivo.

Ley N° 19.000

DÍA DEL TRABAJADOR RURAL DECLARACIÓN

DECRETAN:

Artículo 1°.- Declárase el 30 de abril de cada año "Día del Trabajador Rural", como feriado no laborable pago para los trabajadores que desempeñan esa actividad.

Artículo 2°.- El Poder Ejecutivo organizará y promocionará, durante ese día, las actividades y medidas necesarias destinadas a difundir la importancia de la labor del trabajador rural en nuestro país.

Cúmplase, acútese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se declara el 30 de abril de cada año "Día del Trabajador Rural". **JOSÉ MUJICA.** **NELSON LOUSTAUNAU.**



Decreto N° 216/012

REGLAMENTACION DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR RURAL

Reglamentario/a de: Decreto Ley N° 14.785 de 19/05/1978.

VISTO: *Lo dispuesto por el Decreto-Ley N° 14.785, y su Decreto reglamentario N° 647/978 de 21 de noviembre de 1978 y la Ley 18.441 de 22 de diciembre de 2008.*

RESULTANDO: *Que es necesario actualizar la reglamentación del Decreto-Ley N° 14.785, conocido como Estatuto del Trabajador Rural, en razón de los cambios producidos en la normativa.*

CONSIDERANDO:

- I)** *Que, en tal sentido, resulta conveniente contar con un instrumento normativo, de fuente reglamentaria, que constituya un compendio básico de los derechos específicos del trabajador rural, y facilite a las partes de la relación laboral el conocimiento de la normativa que las rige.*
- II)** *Que dicho instrumento normativo debe recoger los cambios en la legislación y reglamentación aplicable al trabajo rural ocurridos en los últimos años.*

ATENTO: *a lo precedentemente expuesto. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DECRETA:*

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 *A los efectos de la presente reglamentación se entiende por empleador rural toda persona física o jurídica que utilice los servicios de trabajadores subordinados, cualquiera sea el título en virtud del cual los ocupa, y por trabajador rural a todo el que bajo la dirección de otra persona, empleadora, ejecuta habitualmente trabajos rurales fuera de las zonas urbanas, mediante el pago de un salario y demás prestaciones.*



CAPÍTULO II – SALARIO

Artículo 2 *Todo trabajador rural tiene derecho a percibir una retribución mínima por su trabajo que le asegure la satisfacción normal de sus necesidades y las de su familia.*

Artículo 3 *El salario mínimo para los trabajadores rurales será establecido por actividades y categorías por los Consejos de Salarios respectivos, o en su defecto, por el Poder Ejecutivo. Los salarios mínimos se pagarán en dinero, no admitiéndose deducción alguna por suministro de alimentación y vivienda ni por la utilización de tierras en beneficio del propio trabajador.*

CAPÍTULO III - OTRAS PRESTACIONES

Artículo 4 *Además de la paga por concepto de retribución salarial el empleador suministrará al personal que trabaje en su establecimiento, como también a su familia (cónyuge, concubina o concubino, hijos y padres) cuando viva con él, condiciones higiénicas de habitación, agua potable y alimentación suficientes así como los elementos necesarios para iluminación, aseo y preparación de sus comidas. El personal tiene la obligación de mantener y conservar los medios puestos a su disposición para atender tales necesidades. El derecho de alimentación y vivienda cesa para los descendientes al cumplir éstos 21 años de edad, y a los 18 años, si poseyeren medios de vida propios suficientes para la congrua sustentación.*

Las prestaciones por alimentos y vivienda que se abonen al trabajador rural, integrarán el cálculo del sueldo anual complementario, de acuerdo con el ficto legal correspondiente.

Artículo 5 *La actividad que desarrollará el trabajador en el establecimiento, la remuneración que percibirá y la forma de hacerse efectiva, deberá establecerse en la documentación laboral obligatoria.*

Artículo 6 *Se entiende, a los efectos de esta reglamentación, como alimentación suficiente, el suministro de por lo menos tres comidas al día, que contengan variedad de alimentos, esto es: leche, carne, fideos, arroz, huevos y pan o galleta. Se proporcionará además hortalizas, legumbres y frutas. En sustitución del pan o galleta pueden suministrarse boniatos. Las comidas serán servidas a la hora de costumbre, según la práctica rural, en proporciones abundantes con la variedad enunciada y conforme a las posibilidades del medio.*



Artículo 7 *Todo empleador rural tendrá la obligación de destinar a huerta, un lugar adecuado a tal fin en las proximidades de las instalaciones donde se preparan los alimentos. Deberá asimismo, plantar árboles frutales y destinar un lugar adecuado para la cría y mantenimiento de aves. Las obligaciones precedentes podrán suplirse con el mantenimiento de una despensa permanente donde existan las variedades establecidas, en virtud de la proximidad de centros poblados, de distribución o producción de tales alimentos.*

Artículo 8 *En el alojamiento o próximo al mismo deberá establecerse lo necesario para la higiene de los trabajadores. Deben contar como mínimo con un gabinete higiénico cada seis personas, provista de un adecuado sistema de evacuación. Para lavado y baños en caso de no existir agua corriente y artefactos sanitarios fijos, se deben proporcionar los elementos necesarios al efecto, palanganas y tanques para duchas. Su entrada principal no podrá estar orientada hacia al sur salvo que tenga una barrera artificial o natural que la proteja de los vientos.*

Artículo 9 *En las viviendas, deberán existir habitaciones separadas por vínculos familiares, edad y sexo de los ocupantes, no pudiendo ser en ningún caso el volumen de las habitaciones inferior a 17 metros cúbicos por persona ni la ventana menos de un metro de lado cuya área no podrá ser inferior al décimo del área que ventila o ilumina.*

Artículo 10 *En su alojamiento el trabajador dispondrá de un lecho (compuesto como mínimo, por cama, colchón, almohada, sábanas y frazada) y el espacio suficiente para instalar un baúl o mueble de uso personal prohibiéndose el depósito -aunque sea temporal- de cueros crudos, crines, lanas, carnes o cualquier otro producto o útil de trabajo, salvo cuando éstos sean de propiedad del trabajador y ello sea compatible con el aseo del lugar.*

Artículo 11 *El alojamiento del trabajador no podrá encontrarse próximo a lugares infectos, admitiéndose que se cumpla en viviendas rodantes o portátiles cuando se trate de trabajos zafrales.*

Artículo 12 *En el alojamiento del trabajador, o en sus proximidades, deberá haber una habitación adecuada para comedor con los utensilios necesarios.*

Artículo 13 *En todo establecimiento rural, deberá existir agua potable en cantidad suficiente en las inmediaciones de las habitaciones de los trabajadores, debiendo observarse las normas de higiene convenientes en la producción, conser-*



vación y distribución del agua, a cuyos efectos el empleador suministrará los elementos adecuados.

Artículo 14 *El empleador deberá suministrar el combustible necesario para la preparación de las comidas por los trabajadores, así como, en su caso, para la iluminación de los locales destinados a alojamiento.*

CAPÍTULO IV - ASISTENCIA MÉDICA Y OTRAS OBLIGACIONES

Artículo 15 *El empleador rural está obligado a proporcionar al personal de su establecimiento y a sus familiares, los medios para que puedan obtener la asistencia médica necesaria, debiendo cooperar asimismo con los Poderes Públicos en el cumplimiento de los deberes impuestos por las autoridades sanitarias, en el fomento de la instrucción con carácter general y particularmente con relación a la capacitación del trabajador rural y a la de los menores de edad escolar, facilitando su concurrencia a las escuelas o cursos especiales.*

Artículo 16 *La duración máxima de la jornada laboral de todo trabajador rural será de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Sin perjuicio de las disposiciones especiales de la Ley N° 18.441 de 22 de diciembre de 2008, el descanso intermedio, en caso de jornada de trabajo continua, será como mínimo de media hora, que deberá remunerarse como trabajo efectivo. El descanso entre jornada y jornada no podrá ser inferior a doce horas continuas. Cuando la duración del descanso intermedio sea igual o superior a las tres horas corridas, el descanso entre jornadas podrá ser inferior a las doce horas, pero nunca menor a nueve horas corridas.*

Artículo 17 *El descanso semanal será preferentemente el día domingo, sin perjuicio de lo cual las partes podrán convenir que dicho descanso será en otro día de la semana, ya sea fijo o rotativo.*

CAPÍTULO VI - LICENCIA ANUAL

Artículo 18 *Los trabajadores rurales tienen derecho a una licencia anual remunerada de veinte días como mínimo, excluidos los domingos y feriados. También tienen derecho al complemento por antigüedad de un día más de licencia por cada cuatro años de trabajo, después de estar cinco años en el establecimiento, que se adicionará a los días por licencia anual.*



Asimismo deberán percibir, como suma para el mejor goce de la licencia anual, el equivalente al 100% (cien por ciento) de los jornales líquidos de vacaciones. A los efectos de la licencia, se computarán las prestaciones por alimentación y por vivienda, ya sea que se reciban en especie o por su importe equivalente.

Artículo 19 *La licencia anual podrá ser fraccionada en períodos no menores de cinco días, excluidos los domingos y feriados, exigiéndose para tales casos el acuerdo de partes debidamente firmado.*

CAPÍTULO VII - FERIADOS PAGOS

Artículo 20 *Los trabajadores rurales en los feriados correspondientes al 1° de enero, 1° de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre percibirán su jornal como si trabajaran y en caso de trabajar percibirán doble jornal.*

CAPÍTULO VIII - SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 21 *El empleador deberá velar por la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A tales efectos, el empleador rural deberá:*

a) realizar evaluaciones apropiadas de los riesgos para la salud de los trabajadores, y con base en sus resultados, adoptar las medidas de prevención y protección para garantizar que, en todas las condiciones de operación previstas, todas las actividades, lugares de trabajo, maquinaria, equipos, productos químicos, herramientas y procesos agrícolas bajo el control del empleador sean seguros y respeten las normas de seguridad y salud prescriptas.

b) asegurar que se brinde a los trabajadores del sector agrícola una formación adecuada y apropiada, así como instrucciones comprensibles en materia de seguridad y de salud, y cualquier orientación o supervisión necesarias, en especial información sobre los peligros y riesgos relacionados con su labor y las medidas que deben adoptarse para su protección, teniendo en cuenta su nivel de instrucción,

c) tomar medidas inmediatas para suspender cualquier operación que suponga un peligro inminente y grave para la seguridad y salud, y para evacuar a los trabajadores si así fuere conveniente.

Artículo 22 *Los trabajadores rurales tienen derecho:*



a) a ser informados y consultados sobre cuestiones de seguridad y salud, incluso sobre los riesgos derivados de las nuevas tecnologías.

b) a participar en la aplicación y examen de las medidas de seguridad y salud, por sí o a través de sus representantes.

c) a apartarse de cualquier peligro derivado de su actividad laboral cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud. Los trabajadores no deberán verse perjudicados por estas acciones.

Artículo 23 *La maquinaria, el equipo, incluido el de protección personal, los utensilios y las herramientas utilizados en la agricultura deberán cumplir con las normas nacionales de seguridad, y deberán instalarse, mantenerse y protegerse adecuadamente.*

Artículo 24 *No deberá exigirse ni permitirse a ningún trabajador que manipule o transporte manualmente una carga que, debido a su peso o a su naturaleza, pueda poner en peligro su seguridad o su salud.*

Artículo 25 *La edad mínima para desempeñar un trabajo rural que por su naturaleza o las condiciones en que se ejecuta pudiera dañar la salud y la seguridad será de 18 años.*

CAPÍTULO IX – DESPIDO

Artículo 26 *El despido del trabajador rural se regirá por las normas generales para los trabajadores de la actividad privada.*

Artículo 27 *Salvo convención escrita en contrario, las mejoras o sembrados existentes en el predio así como los animales o implementos de trabajo que le hubieran facilitado deberán ser dejados o entregados por el trabajador rural despedido; el empleador no podrá efectuar deducción en el salario por concepto de pastoreo o cuidado de los animales de propiedad del trabajador rural.*

Artículo 28 *El patrono está obligado respecto al trabajador despedido a:*

a) Permitir la permanencia en el establecimiento por el término que se considere necesario en caso de enfermedad grave del trabajador o de algún miem-



bro de su familia, que viviera con él, cuando ello sea imprescindible, por representar el traslado un riesgo para su salud.

b) Facilitarle en caso que necesite por carecer de recursos para ello, su traslado y el de su familia, así como el de sus muebles y demás efectos hasta el lugar en que haya medios regulares de transporte.

Artículo 29 En caso de despido procederá la acción judicial de desalojo del trabajador siguiendo el proceso y los plazos correspondientes al ocupante precario (artículo 37 del Decreto - Ley 14.384 de 16 de junio de 1975).

CAPÍTULO X - CONTRALOR

Artículo 30 La documentación laboral se registrará por lo dispuesto por los artículos 44 a 46 del Decreto N° 108/007 de 22 de marzo de 2007.

Artículo 31 Toda comunicación entre el empleador, el empleado y la Oficina de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá efectuarse de forma directa, o por intermedio de la autoridad policial más próxima.

Artículo 32 Toda la documentación de la relación laboral podrá ser exigida por los inspectores de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a quienes se les facilitará el acceso al establecimiento.

Artículo 33 Derógase el Decreto N° 647/978 de 21 de noviembre de 1978 así como aquellas normas reglamentarias que se opongan al presente Decreto.

JOSÉ MUJICA - EDUARDO BRENTA - TABARÉ AGUERRE

Ley N° 19.196

ACCIDENTES LABORALES

SE ESTABLECE LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR CUANDO INCUMPLIERE CON LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,



DECRETAN:

Artículo 1º.- *El empleador, o en su caso, quien ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa, no adoptaren los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador, serán castigados con tres a veinticuatro meses de prisión.*

Artículo 2º.- *Modifícase el artículo 7º de la Ley N° 16.074, de 10 de octubre de 1989, el que quedará redactado de la siguiente manera:*

"ARTÍCULO 7º.- *Las personas amparadas por la presente ley y, en su caso, sus derecho-habientes, no tendrán más derechos como consecuencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que los que ella les acuerda, a no ser que en éstos haya mediado dolo o culpa grave por parte del patrono en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención. Acreditada por el patrono la existencia del seguro obligatorio establecido por esta ley, la acción deberá dirigirse directamente contra el Banco de Seguros del Estado, quedando eximido el patrono asegurado de toda responsabilidad y siendo inaplicables, por lo tanto, las disposiciones del derecho común.*

Todo ello sin perjuicio de la excepción establecida en el inciso anterior. Si hubiera mediado dolo o culpa grave del empleador en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención, éste deberá reparar integralmente el daño causado, en todo cuanto no hubiere sido cubierto por el seguro de conformidad con las disposiciones de la presente ley. En este caso además, el Banco excluirá el siniestro y recuperará los gastos generados por la asistencia médica prestada y las sumas de dinero necesarias para atender la totalidad de las indemnizaciones previstas en la presente ley.

Constatado el dolo o la culpa grave del empleador en el accidente del trabajo o enfermedad profesional, los funcionarios actuantes del Banco de Seguros del Estado deberán dar cuenta de tal circunstancia al Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social, quien deberá bajo su estricta responsabilidad funcional, denunciar ante el Juzgado competente en materia penal, los hechos que configu-



ren un presunto delito contra la vida o la integridad física de los trabajadores, con remisión de testimonio de los antecedentes administrativos disponibles".

Artículo 3º.- *Modifícase el artículo 83 del Código del Proceso Penal, Decreto-Ley N° 15.032, de 7 de julio de 1980, el que quedará redactado de la siguiente manera:*

"ARTÍCULO 83. *(Del denunciante).- Es denunciante toda persona que comunica al Juzgado competente la noticia de hechos que, a su juicio, constituyen delito. La denuncia deberá ser presentada por escrito en el que se relatarán los hechos y se agregarán los elementos de prueba de que se disponga, así como la solicitud de su diligenciamiento si correspondiere. El damnificado, el denunciante y el tercero civilmente responsable tendrán acceso al expediente durante todo el desarrollo del presumario, y podrán proponer el diligenciamiento de pruebas".*

Cúmplase, acúsesse recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se establece la responsabilidad penal del empleador cuando incumpliere con las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Ley N° 18345

LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE SUELDO PARA LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Artículo 1 *(Ambito de aplicación).- Todos los trabajadores de la actividad privada tendrán derecho a las licencias especiales con goce de sueldo, que establece la presente ley. Constituyen derechos mínimos de los trabajadores y no podrán ser descontadas del régimen general de licencias.*

Artículo 2 *(Licencia por estudio).- Aquellos trabajadores que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica, Educación Técnico Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza pública o privada, habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura tendrán*



derecho, durante el transcurso del año civil, a una licencia por estudio de acuerdo al siguiente régimen:

A) Para hasta 36 (treinta y seis horas) semanales, 6 (seis) días anuales como mínimo.

B) Para más de 36 (treinta y seis) y menos de 48 (cuarenta y ocho) horas semanales, 9 (nueve) días anuales como mínimo.

C) Para 48 (cuarenta y ocho) horas semanales, 12 (doce) días anuales como mínimo. Estas licencias deberán otorgarse en forma fraccionada de hasta 3 (tres) días, incluyendo el día del examen, prueba de revisión, evaluación o similares.

También tendrán similar derecho a licencia por estudio quienes realicen cursos de capacitación profesional, cuando éstos se encuentren previstos en convenios colectivos o acuerdos celebrados en el ámbito de los Consejos de Salarios. El ejercicio de este derecho, sin perjuicio de la facultad reglamentaria del Poder Ejecutivo, podrá ser reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su defecto, mediante convenio colectivo.

Artículo 3 (Antigüedad).- Para gozar del derecho previsto en el artículo 2° de la presente ley los trabajadores deberán tener más de 6 (seis) meses de antigüedad en la empresa.

Artículo 4 (Documentación a presentar).- Quienes hubieran gozado de la licencia a que refiere el artículo 2° de la presente ley, deberán justificar ante el empleador, mediante la presentación de certificado expedido por el instituto en el cual cursen sus estudios, haber rendido sus pruebas o exámenes. La no presentación de la documentación referida en el inciso precedente implicará la pérdida del derecho a solicitar nuevamente este tipo de licencia por el término de un año y habilitará a su empleador a descontar de los haberes mensuales los días solicitados, como si se tratara de inasistencias sin previo aviso. Para obtener la licencia a que refiere el artículo 2° de la presente ley, quienes la solicitaren por primera vez deberán justificar estar inscriptos en los cursos respectivos, con el certificado correspondiente expedido por la institución de que se trate. En los años



sucesivos deberá acreditarse el haber aprobado por lo menos un examen o curso, suspendiéndose el ejercicio del derecho a tal licencia en el año posterior a aquél en que no hubiera cumplido con dicha condición. El derecho se restablecerá al año siguiente. Referencias al artículo

Artículo 5 *(Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva).- En ocasión del nacimiento de sus hijos, el padre que se encuentre comprendido en el artículo 1° de la presente ley tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes. En un plazo máximo de veinte días hábiles deberá acreditar el hecho ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente y, en caso de no hacerlo, los días le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso. Referencias al artículo*

Artículo 6 *(Licencia por matrimonio).- Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días por matrimonio. Uno de los tres días deberá necesariamente coincidir con la fecha en que se celebra el mismo. Los trabajadores que utilicen la licencia especial prevista en este artículo deberán realizar un aviso fehaciente al empleador, de la fecha de casamiento en un plazo mínimo de treinta días previos al mismo. Este plazo podrá reducirse cuando por razones de fuerza mayor, debidamente acreditadas, no pueda cumplirse con lo dispuesto en ese tiempo. En un plazo máximo de treinta días deberá acreditar el acto de celebración del matrimonio ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente y, en caso de no hacerlo, los días le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.*

Artículo 7 *(Licencia por duelo).- Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días hábiles con motivo del fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos. La acreditación del hecho así como la sanción por no hacerlo se regirá por lo dispuesto en el inciso final del artículo 6° de la presente ley.*

Artículo 8 *(Irrenunciabilidad).- Los derechos consagrados por la presente ley son irrenunciables. Las licencias previstas deberán gozarse efectivamente, no pudiendo sustituirse por salario o compensación alguna.*



Artículo 9 *Mediante convenio colectivo o a través de los respectivos Consejos de Salarios, podrán acordarse regímenes más favorables para los trabajadores. Ninguna de las licencias especiales prescriptas por esta ley generará derecho a salario vacacional*

Artículo 10 *Todo trabajador que tuviere un hijo con discapacidad, tendrá derecho a solicitar hasta un total de diez días anuales, con goce de sueldo, para controles médicos de ese hijo. La comunicación de dicha circunstancia al empleador deberá ser efectuada con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. A los efectos de acreditar el motivo que dio lugar a la solicitud de licencia, el trabajador dispondrá del mismo plazo para presentar el certificado médico correspondiente*

Artículo 11 *Todo trabajador que tuviere familiares con discapacidad o enfermedad terminal a cargo, tendrá derecho a una licencia especial de noventa y seis horas en el año, la que podrá ser usufructuada en forma continua o discontinua. Será de cargo del empleador abonar hasta un máximo de sesenta y cuatro horas. A los efectos previstos en este artículo, se entiende por familiar del trabajador, al padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos. El ejercicio del derecho reconocido en este artículo, es sin perjuicio de la facultad reglamentaria del Poder Ejecutivo, y podrá ser instrumentado por el Consejo de Salarios respectivo o mediante convenio colectivo.*

Artículo 12 *La discapacidad a que refieren los artículos 10 y 11 de la presente ley, deberá acreditarse con la presentación de cualquiera de los siguientes documentos:*

A) *Certificado médico del que resulte la discapacidad.*

B) *Constancia de inscripción en el Registro de Discapacitados de la Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad.*

C) *Recibo de pago de la pensión por invalidez, emitido por el Banco de Previsión Social. La enfermedad terminal referida en el artículo 11, deberá acreditarse con certificado del médico tratante del familiar, emitido por la institución prestadora de servicios de salud a la que esté afiliado*



***Trabajadores Rurales
Contacto***



2902 - 10 - 48



Rurales UTRAU



contacto@utrau.uy

Regional Sur 092 - 435 - 418 093 - 915 - 970

Regional Norte 098 - 054 - 426 099 - 635 - 963



www.utrau.uy