

LICENCIAS ESPECIALES EN EL ÁMBITO PRIVADO

- Distintas previsiones legales han consagrado licencias especiales en el ámbito de la actividad privada y a nivel de Consejo de Salarios específicas para el sector de actividad.

-

Ley n° 18.345 de fecha 11 de setiembre de 2008.

- Ley n° 18.458 del 2 de enero de 2009, modificativa de la Ley n° 18.345.
- Previsiones a nivel de Consejo de Salarios
- **LEY 18.345 de 11.09.2008 – en la redacción dada por la LEY N° 18.458 de 02.01.2009**
- “Licencias especiales con goce de sueldo para los trabajadores de la actividad privada

- **CARACTERÍSTICAS GENERALES:**

- Se aplica a todos los trabajadores de la actividad privada.
- normas sobre licencias especiales son de orden público
- deberán gozarse efectivamente

- con goce de sueldo

- no podrán ser descontadas del régimen general de licencias (interrupción licencia anual reglamentaria)

- no generan salario vacacional

A.- LICENCIA POR ESTUDIO

- **Duración “mínima”:** Durante el año civil los trabajadores que:

*Cursen estudios en:

- . Institutos de Enseñanza Secundaria Básica,
- . Educación Técnico-Profesional Superior,
- . Enseñanza Universitaria,
- . Instituto Normal y otros similares, públicos o privados habilitados por el MEC

*Realicen cursos de capacitación profesional: cuando estos se encuentren previstos en convenios colectivos o acuerdos celebrados en el ámbito de los Consejos de Salarios

Tendrán derecho a una licencia por estudio de acuerdo al siguiente régimen:

- . Hasta 36 horas semanales de trabajo: 6 días anuales como mínimo
- . Más de 36 horas y menos de 48 horas semanales de trabajo: 9 días anuales como mínimo

. 48 horas semanales: 12 días anuales como mínimo

- **Forma de goce:** deberán otorgarse en forma fraccionada de hasta 3 días - incluyendo el día del examen, prueba de revisión, evaluación o similares.

Las partes, de mutuo acuerdo, determinarán la fecha de goce de la licencia consagrada.

- **Requisito para acceder al derecho:** los trabajadores deberán contar con “más de 6 meses de antigüedad en la empresa” para acceder al derecho al goce de esta licencia especial

- **Acreditación:** Quienes soliciten la licencia por primera vez: justificar estar inscriptos en los cursos respectivos con el certificado correspondiente de la Institución de que se trate.

En los años siguientes: acreditar haber aprobado al menos un examen o curso

- presentación de certificado expedido por el instituto en el cual curse sus estudios.

- **Incumplimiento de acreditación:**

- pérdida del derecho a solicitar nuevamente este tipo de licencia por el término de un año.

- facultad del empleador a descontar de los haberes mensuales los días solicitados.

- **Reglamentación:** Sin perjuicio de la facultad de reglamentar del Poder Ejecutivo, el ejercicio de este derecho podrá ser reglamentado por los Consejos de salarios o mediante convenio colectivo. Mediante Consejo de Salarios o convenio colectivo podrán establecerse **regímenes más favorables** para los trabajadores

EDUCACION FORMAL: AMPLIACIÓN

- **Acta de Consejo de Salarios de fecha 26 de noviembre de 2016:**

“el Trabajador podrá fraccionar los días que le correspondan por estudio o hacer uso del máximo de días en una única vez. El criterio de usufructo de la licencia será facultad del trabajador, debiendo comunicar a la institución con una antelación no menor a 10 días corridos al comienzo del uso de la misma y deberá exhibir la constancia correspondiente de la prueba o examen.”

EDUCACION NO FORMAL: Acta de Acuerdo 11/2018: replica previsión de Formal de 2016

B. LICENCIA POR PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y LEGITIMACIÓN ADOPTIVA

- **Duración:** El padre tendrá derecho a una licencia especial de tres días -
- **Forma de goce:** La licencia comprenderá el día del nacimiento y los dos días hábiles siguientes al mismo
- **Acreditación:** El padre debe acreditar el hecho en un plazo máximo de 20 días hábiles ante su empleador mediante la documentación correspondiente.
- **Falta de acreditación:** En caso de no acreditarse el nacimiento en tiempo y forma: podrán descontarse los días en que no haya concurrido el trabajador como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

C. LICENCIA POR MATRIMONIO

- **Duración: 3 días**
- **Forma de goce:** deben coincidir uno de los tres días, necesariamente, con la fecha de celebración del matrimonio.
- **Previo aviso:** plazo mínimo de 30 días anteriores a la fecha del matrimonio.
- **Acreditación:** plazo máximo de 30 días posteriores deberá acreditarse el acto de celebración del matrimonio ante su empleador.
- **Incumplimiento a la obligación de previo aviso:** descuento de los días como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

D. LICENCIA POR DUELO

- **Duración:** 3 días hábiles con motivo del fallecimiento de: padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos.
- **Acreditación:** Deberá acreditarse el hecho en un plazo máximo de 30 días.
- **Incumplimiento de obligación de acreditación:** descontar los días como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

Ley 19.161 - LICENCIA POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, INACTIVIDAD COMPENSADA

- **Licencia maternidad:** seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo.
- podrán variar los períodos de licencia anteriores, manteniendo el mínimo del período de descanso que en ningún caso será inferior a catorce semanas.

- **Régimen de subsidio por paternidad** consagra 10 días de licencia, cubiertos por el BPS y posteriores a los 3 días de la Ley 18.345.
- **Inactividad compensada por maternidad / paternidad** – hasta los 6 meses del niño / puede ser alternado, medio horario, hasta 4 horas

LEY 20.000 – AMPLIACIÓN PLAZOS:

- Nacimientos múltiples, o peso al momento de nacer menor o igual a 1.5 kilogramos, el período de amparo al subsidio por maternidad **podrá extenderse hasta las dieciocho semanas.**
- La extensión del período de amparo al subsidio por maternidad será un derecho de la beneficiaria, para cuyo ejercicio no se requerirá preaviso al empleador.

Extensión del período de amparo al subsidio por maternidad en casos de complejidad:

- Hasta que el hijo de la beneficiaria cumpla seis meses de edad
- El Banco de Previsión Social será quien determine la documentación a presentar para que las beneficiarias puedan ampararse al beneficio de extensión del período de amparo al subsidio por maternidad.

Inactividad compensada en estos supuestos:

- **El plazo máximo de goce del subsidio parental para cuidados se extenderá** hasta que el hijo de los beneficiarios cumpla nueve meses de edad
- **Licencia paternal:** se amplía a 30 días

**Incompatibles con percepción de otros subsidios*

- **LEY N° 19.729 de 28.12.2018: para trabajadores con hijos con discapacidad o familiares con discapacidad o enfermedad terminal a cargo**

- **dos nuevas licencias especiales** que se agregan a las reguladas por la Ley n° 18.345

- i) Todo trabajador que tuviere un hijo con discapacidad, tendrá derecho a solicitar hasta un total de 10 días anuales para controles médicos de ese hijo, con goce de sueldo.**
- Comunicación: antelación mínima de 48 horas.
- 48 horas para presentar el certificado médico correspondiente que acredite.

- ii) Todo trabajador que tuviera familiares con discapacidad o enfermedad terminal a cargo tendrá derecho a una licencia especial anual de 96 horas,**
- podrá ser usufructuada en forma continua o discontinua
 - el empleador deberá abonar la correspondiente a 64 horas.
-
- No generan derecho a salario vacacional.
 - Mediante convenio colectivo o a través de los respectivos Consejos de Salarios, podrá acordarse regímenes más favorables para los trabajadores.
 - Son irrenunciables, goce efectivo, no pudiendo sustituirse por salario o compensación alguna.
 - Son de orden público

EDUCACIÓN FORMAL / NO FORMAL:

- **Acta de Consejo de Salarios de fecha 20 de diciembre de 2023**
- **AMPLIACIÓN DE LICENCIA POR CUIDADOS**
- *se crea una **licencia especial** para aquellos trabajadores que tengan familiares directos (madre, padre, cónyuge o concubino, hijos menores o incapaces a cargo) con discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria. El régimen de esta licencia funcionará en arreglo a los siguientes ítems:*
 - A) *Tendrán derecho **hasta tres días pagos por año**, no acumulables.*
 - B) *La licencia se podrá usufructuar en forma fraccionada para consultas médicas en general, exámenes clínicos, tratamientos cualquiera sea vinculado a la patología e internación hospitalaria o domiciliaria.*
 - C) *salvo en casos de emergencia, deberá ser solicitada con 48 horas de antelación como mínimo.*
 - D) *En todos los casos, el trabajador deberá presentar certificado expedido por la institución médica o el especialista tratante.*
 - E) *En los casos en que las instituciones tengan establecido en sus reglamentos internos un régimen más beneficioso en relación con este punto, se regirán por dichos reglamentos.*

Las Instituciones Educativas no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia.

*Asimismo, los trabajadores que tengan hijos o menores a cargo con hasta 17 años de edad inclusive o de familiares con discapacidad, **tienen derecho a un día de licencia al año – sin goce de sueldo-** para el acompañamiento a controles de salud pediátricos, controles de salud*

en adolescentes y controles médicos de familiares con discapacidad que sean dependientes de un adulto. La solicitud de uso de esta licencia se hará con una antelación de 10 días corridos.

PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD:

- a) Las trabajadoras que deban realizarse **un estudio o examen médico indicado por prescripción médica resultante de la mamografía o el PAP**, tendrán derecho a **un día de licencia al año con goce de sueldo para la realización de dicho estudio**. Este derecho se adiciona al día amparado en la Ley No. 17.242 y el Decreto No. 210/013.
- b) Los trabajadores de **40 años de edad o más**, tendrán derecho a **un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata**.
- c) Los trabajadores **menores de 40 años** tendrán derecho a **un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata, siempre y cuando el estudio sea indicado por prescripción médica**.

En todos los casos se deberá presentar la constancia correspondiente.

LICENCIA ESPECIAL POR TRASLADO DE DOMICILIO (MUDANZA):

- **un día de licencia cada dos años calendario -sin goce de sueldo- para la realización de la mudanza o los trámites derivados de esta.**
- se deberá acreditar la actividad de manera fehaciente.

MODIFICACIÓN DE LICENCIA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA.

- se acuerda la **ampliación de la licencia extraordinaria establecida por la Ley 19.580 (24 horas a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, prorrogables por igual período para el caso en que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial) a un total máximo de 5 días corridos con goce de sueldo**
- La misma se hará efectiva **a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, y/o para el caso en que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial.**
- beneficio **abarca a todos los trabajadores sin distinción de género.** (diferencia con la Ley)
- Toda persona que deba comparecer a un juicio en calidad de parte denunciante no se le descontará el tiempo en el que permanezca en audiencia, debiendo para ello presentar la constancia otorgada por el organismo a tales efectos.
- **todo denunciante o adulto a cargo de un menor víctima de violencia que deba comparecer en juicio, contará con una licencia de 240 minutos al año -sin goce de sueldo-**

que se podrá usufructuar de forma fraccionada, para dirigirse hacia el lugar donde se celebrará la audiencia, contactarse con el profesional que lo asiste en la instancia judicial u otra actividad relacionada con la audiencia.

En este caso, la solicitud de uso de esta licencia se hará con una antelación de 10 días al usufructo del derecho o inmediatamente después de la notificación judicial.

Las Instituciones no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia.

***Acta de Consejo de Salarios (2016/2018)**

LICENCIA ESPECIAL PARA LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EN LAS MESAS RECEPTORAS DE VOTOS ORGANIZADAS POR LA CORTE ELECTORAL:

-Los trabajadores de la enseñanza privada que, en su condición de empleados públicos, deban cumplir funciones establecidas por la Corte Electoral en las elecciones nacionales, departamentales y convocatoria a referéndum o plebiscito, podrán ausentarse al día siguiente, sin goce de sueldo, sin que esta falta implique una sanción disciplinaria, siempre que la justifique con la certificación correspondiente.

LICENCIA GEMIAL – ACUERDO 2016 – GRUPO 16:

- constituye tiempo de trabajo, libre y remunerado para actividades sindicales

- remuneradas a cada trabajador por el Centro Educativo para que desempeñe tareas en las horas correspondientes. La remuneración de dichas horas incluirá todos los beneficios de que goce el trabajador que las usufructúe. Las ausencias motivadas por la misma se considerarán tiempo trabajado a todos los efectos; y no constituirán demérito ni afectarán ningún otro derecho del trabajador.

- No se computarán dentro del número de horas sindicales previstas en este acuerdo, todas aquellas que insuma la concurrencia a reuniones de Consejo de Salarios o a audiencias de conflictos colectivos a llevarse a cabo en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

-Las licencias gremiales programadas con anterioridad, como por ejemplo, las reuniones ordinarias de carácter periódico del Secretariado Ejecutivo y Mesa Representativa de Sintep, serán comunicadas a las Direcciones de los Centros Educativos para los que se desempeñan sus miembros a más tardar, el último día hábil del mes de febrero de cada año, mediante el envío, por cualquier medio idóneo, de un listado provisorio; si al 31 de marzo del año en curso, no se hubiesen notificado modificaciones al mismo, éste adquirirá carácter de definitivo.

Todas las demás horas, se solicitarán por el interesado, con al menos siete días corridos de anticipación a la fecha en que la misma se gozará, por cualquier medio fehaciente, a la Asociación o a la Dirección del Centro Educativo, según corresponda. En todos los casos, el gestionante quedará en poder del recaudo que compruebe la realización de la gestión. Con posterioridad al goce de la misma, el solicitante deberá exhibir a la Institución de la cual forma parte, la constancia de que ha participado en el evento para el cual la licencia fue solicitada.

En casos excepcionales de carácter superviniente y que estén debidamente justificados, se podrá solicitar a la licencia gremial con 24 horas hábiles de anticipación.

El procedimiento previsto en esta cláusula se observará tanto para el Secretariado Ejecutivo, como para los núcleos de base y para todas las licencias gremiales acordadas en esta acta.”

-El Secretario Ejecutivo del Sindicato de rama de la Enseñanza Privada (SINTEP): una suma total máxima de 301 horas mensuales, no acumulable mes a mes, con excepción de las 301 horas correspondientes al mes de enero de cada año, las que se redistribuirán y podrán utilizarse en los restantes once meses del año, de acuerdo a las necesidades de los integrantes del Secretariado Ejecutivo. Quedan incluidas dentro de esta licencia, las horas de capacitación que utilicen los miembros del Secretariado Ejecutivo de SINTEP.

- Los integrantes del Secretariado Ejecutivo que revistan la calidad de delegados al Congreso del PIT – CNT, gozarán, además, de una licencia especial, cuya extensión estará determinada por los días de duración del referido Congreso.

-: El núcleo de base de cada Centro Educativo gozará de una licencia gremial mensual, no acumulativo mes a mes, que se graduará de conformidad con las siguientes franjas:

- Instituciones con 1 a 25 trabajadores: 4 horas mensuales;*
- Instituciones de 26 a 50 trabajadores: 6 horas mensuales;*
- Instituciones de más de 50 trabajadores: 8 horas mensuales.*

▬ Cada núcleo de base gozará, en forma adicional, de una licencia gremial especial para capacitación, de 20 horas en el año, no acumulable año a año.

Instituciones con hasta 10 trabajadores: esta licencia no podrá usufructuarse en forma simultánea por un número de trabajadores superior al 20% del personal total de la Institución.

LICENCIA DONACIÓN DE SANGRE: Ley 16.168 de 24.12.1990

- los trabajadores públicos o privados tendrán derecho a un día de licencia por donación de sangre, si lo prueban fehacientemente.**
- no podrá ser ejercido más de dos veces al año.**



PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LICENCIAS

En el marco del Taller organizado por AUDEC

Informa: LSC & Asociados

Junio 2024

1 - ¿Cuál es el tiempo de descanso intermedio para adscriptos, personal administrativo y porteras con 6 horas diarias de trabajo?

De la interpretación de varias normas que integran el ordenamiento jurídico, así como normas que específicamente rigen otros sectores de actividad, se concluye que el descanso, en las jornadas de trabajo inferiores a 8 horas, se debe prorratear, siempre que la jornada convencional sea superior a 4 horas.

Si bien no está regulado a texto expreso el descanso intermedio en jornadas de trabajo inferiores al límite normativo o convencional de 8 horas, doctrina y jurisprudencia mayoritaria entienden que, cuando las jornadas son inferiores al límite legal pero superiores a las 4 o 5 horas (según sea comercio o industria respectivamente) el tiempo de descanso debería ser proporcional al de trabajo.

En este sentido, el propio Decreto No. 55/000 en su artículo 3º establece una hipótesis de prorrateo del descanso pago si el trabajador trabajó más de cuatro horas, pero no cumplió la totalidad de su jornada.

Por su parte, el **Artículo 6º inciso 1º del Decreto No. 224/007** que regula el trabajo doméstico, dispuso que, en caso de que la trabajadora con retiro trabaje la jornada legal de 8 horas el descanso intermedio será de media hora pago. Asimismo, indicó que si la jornada de trabajo acordada por las partes es superior a

cuatro horas, pero inferior a la jornada máxima legal (8 horas), la duración del descanso se prorrateará - en este caso la norma si previó y resolvió la situación: en régimen de jornada continua, el descanso debe prorratearse cuando la misma es inferior a 8 horas de trabajo, entendiéndose que podría aplicarse dicha solución analógicamente al resto de las relaciones laborales que no tengan una regulación específica en la materia.

Esta es la posición mayoritaria en el entendido que:

- *Si bien expresamente nada dice la normativa, la solución se desprende analizando la misma en su conjunto (Decreto n° 55/000 artículo 3°, Decreto n° 224/007 art. 6° inc. 1°).*
- *Se cumple el objetivo del descanso intermedio: el trabajador tiene un descanso que le permite restablecer fuerzas y reponer energías para continuar con el resto de la jornada.*
- *Implica igualdad y justicia entre los trabajadores -no es lo mismo el que trabaja 6 horas diarias que el que trabaja 8, existiendo distinta extensión del descanso-.*
- *No se perjudica al empleador quien no debe afrontar el impacto económico de la extensión del descanso intermedio (30 minutos) previsto para jornadas de 8 horas cuando él mismo debería ser inferior ya que no se cumple la totalidad de la misma.*

Realizando el prorrateo: en 6 horas de labor correspondería un descanso de 22,5 minutos.

2 - ¿Cuántos minutos de descanso corresponde según horas de trabajo?

Para jornadas de trabajo de 8 horas, de acuerdo a lo dispuesto por la **Ley 14.320, art.2º**: “el horario de los trabajadores de los establecimientos comerciales podrá ser **continuo** o **discontinuo**.”

Y dispone seguidamente que: *“En el primer caso deberá establecerse un descanso de media hora por lo menos, una vez transcurridas cuatro horas de trabajo y se computará como trabajo efectivo; en el segundo, el descanso deberá ser de dos horas y media por lo menos”*.

Por su parte, el **Decreto 55/2000 establece en su artículo 2º** que: *“el período de descanso intermedio podrá ser reducido hasta una hora, siempre que haya acuerdo entre el empleador y el empleado o empleados cuyo descanso se pretende reducir y el mismo ha sido consignado por escrito”*.

En consecuencia, **en una jornada de 8 horas de trabajo:**

- en jornada discontinua, el descanso intermedio no pago, de 2,5 horas puede verse reducido a 1 hora siempre que exista acuerdo entre las partes.

Sólo con la interrupción de la jornada por más de 1 hora reloj puede ser considerada jornada discontinua y por lo tanto no corresponde el pago de descanso intermedio.

- en todos los otros casos de jornada continua: debe ser pago si la jornada diaria excede las 4 horas continuas.

Cuando por razones propias de la actividad, la ejecución de la labor efectiva sea interrumpida una o varias veces durante la jornada, los períodos de interrupción serán imputables a descanso intermedio a condición de que tengan una duración mínima de 15 minutos cada uno y totalicen un mínimo de 45 minutos por cada período de ocho horas o en el de duración de la jornada habitual en su caso (Decreto 55/000 art 3 inc 5).

El descanso intermedio puede ser interrumpido por razones de necesidad circunstanciales y breves de atención al servicio. En tales casos, si la interrupción hubiere sobrevenido transcurrido un mínimo de 15 minutos desde su iniciación, el

período de descanso será completado con el tiempo faltante, en caso contrario, se debe reiniciar (Decreto 55/000 art. 3 inc 6)

3 - En algunos casos los docentes plantean gozar su licencia anual ordinaria fuera de los periodos de recesos por interrupción de las clases (entiéndase vacaciones). Se solicita opinión al respecto. Por otra parte, cómo proceder cuando se solicitan licencias sin goce de sueldo dentro del ciclo lectivo.

De acuerdo a lo previsto por el Convenio Internacional del Trabajo nº 132, el empleador es quien decide la época del año en que los trabajadores tomarán sus vacaciones. Sin perjuicio, la norma aclara que esto es previa consulta con el trabajador (art. 10 CIT 132).

En efecto, la norma aclara que se deben tener en cuenta las exigencias del trabajo, al igual que las oportunidades de descanso y distracción de que pueda disponer el trabajador.

En la práctica, la licencia se acuerda entre trabajador y empleador, poniéndose de acuerdo con respecto a las fechas de goce de licencia y en el caso de que las partes estuviesen en desacuerdo, la Ley nº 12.590 **prevé que se someta la situación a revisión por parte de la Inspección General de Trabajo.**

Como señala la norma, el empleador ha de consultar al trabajador, pero si no existe acuerdo y el tema se lleva a la Inspección de Trabajo para su resolución, **los fundamentos que permitan sostener que la licencia solo puede gozarse en la fecha que determina el empleador, deben poder fundarse en debida forma, extremo que en la especie se entiende más que acreditado por las particularidades del sector, en que las licencias deben necesariamente coincidir con los periodos en que no haya dictado de cursos,** actividad en las instituciones.

En cuanto a la **licencia sin goce de sueldo**: no existe previsión específica que rija en el sector privado, por lo que se trata de una prerrogativa del empleador concederla.

Lo que sí se debe considerar es que las decisiones no resulten arbitrarias si se otorgan o deniegan, debiendo analizarse cada caso, ponderando las particularidades y siempre documentando las situaciones que puedan resultar de excepción.

4 - Licencia por estudio: ¿Cómo se entiende en el caso de las maestras que se presentan a concurso en Primaria?

No se trata de una situación prevista en la normativa por estudio – en todo caso podría entenderse que se trata de una falta justificada que se descuenta y no se sanciona, pero no cumple con los requisitos exigidos por la norma para la procedencia de la licencia por estudio.

5 - ¿Cuántos días se puede tomar por estudio de corrido?

El régimen general de las licencias por estudio establece que las licencias deberán otorgarse en forma fraccionada de hasta 3 días - incluyendo el día del examen, prueba de revisión, evaluación o similares.

Pero, como se señaló, **en el sector educación por Convenio Colectivo se acordó que podrán tomarse todos los días a que tenga derecho, de corrido si así lo solicita el trabajador.**

6 - ¿Si un trabajador sale a la calle en su hora de descanso y tiene un accidente, el colegio debe asumir la responsabilidad? ¿Es necesario que cada vez que un trabajador sale a la calle estando en su descanso o no, registren su salida en el reloj digital? ¿Alcanza con ponerlo en un WhatsApp?

El responsable civil de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales es el empleador, quien se desembara de esa responsabilidad contratando el seguro obligatorio ante el BSE (Ley 16.074 artículo 2°).

Si el empleador tiene el seguro vigente, el principio es que no tiene responsabilidad por los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de su personal.

Sólo responderá directamente si:

- No contrató el seguro
- Aún acreditado que contrató el seguro obligatorio, en caso de que hubiere *“mediado dolo por parte del patrono o culpa grave en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención”* (Ley 16.074 art. 7).

A los efectos de delimitar el concepto de accidente de trabajo, resultan de relevancia los términos utilizados por el legislador: “a causa del trabajo” y “en ocasión del trabajo”.

La doctrina uruguaya sostiene que la expresión “a causa del trabajo”, debe ser entendida en los siguientes términos: *“Según expresa De Ferrari, contempla el caso en que las máquinas, las herramientas o las fuerzas que emplea el hombre en su trabajo, se vuelven contra quien las utiliza, para provocar un daño en su cuerpo o en su espíritu”*. (Cf. Cristina Mangarelli y Jorge Rosenbaum en “Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”- “La Seguridad Social en Uruguay”- FCU- Pág.247).

En cuanto a la expresión “*en ocasión del trabajo*”, la determinación de su significado supuso el estudio de diversas apreciaciones, que culminaron en la diferenciación de los conceptos “*a causa*” y “*en ocasión*”, tal como se señala por la doctrina:

“Una primera reacción interpretativa consistió en distinguir y separar conceptualmente la ocasionalidad de la causalidad, constituyendo ambas, nexos independientes de imputabilidad del accidente de trabajo. Expresaba De la Cueva que los infortunios podían tener, como causa directa o generadora el trabajo, o encontrar en él una simple ocasión; por su parte De Ferrari recogía de Geoud la idea de relación de contemporaneidad, reconociendo que, en aquellos casos en los que es el trabajo en que actúa- en forma indirecta- como factor causante del accidente, éste se vuelve indemnizable porque, precisamente ocurre “en ocasión del trabajo”. (Cf. Cristina Mangarelli y Jorge Rosenbaum en “Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”- “La Seguridad Social en Uruguay”- FCU- Pág.248).

En el caso planteado: el trabajador está en horario de trabajo, siendo el tiempo de descanso remunerado.

Puede entenderse que el accidente ocurre con ocasión del trabajo, al producirse durante el período que dispuso el trabajador para reponer fuerzas *-finalidad que se persigue con el descanso del tiempo de trabajo-*.

Hay quienes consideran que forma parte de la actividad normal de la vida laboral, y que de no estar prestando servicios no se hubiera producido el hecho.

Aconsejamos registrar los descansos y salidas de los trabajadores en el reloj digital en cada oportunidad en que se ausenten y si no disponen de reloj digital, lo importante es el registro de entrada y salida – ya sea en un cuaderno donde se anote, mensaje WhatsApp o cualquier otro medio que permita acreditar la entrada/salida.

7 - En caso de licencia por enfermedad, se habló del complemento al subsidio que paga BPS, ¿esto es para formal y no formal? Este subsidio, ¿cuál es la forma correcta de calcularlo? El complemento a certificaciones de BPS, ¿se calcula sobre el nominal o el líquido?

Según hemos señalado, adherimos a la posición que el complemento solo aplica para el sector de educación formal.

De hecho, la norma que consagra este beneficio es anterior a la creación y previsión de los subgrupos de educación no formal, fundamento para sostener que no aplica en estos casos. (**ello sin perjuicio de que, en la práctica, algunas instituciones de no formal han replicado beneficios de formal*).

En efecto, el **art.12 del decreto N° 287/985**, publicado el 23 de julio de 1985 que fija retribuciones mínimas, categorías y demás condiciones laborales para el Grupo "Actividades Educativas y Culturales", establece: *“Al funcionario amparado al régimen de la Dirección de los Seguros Sociales por Enfermedad (DISSE) o Dirección de Asignaciones Familiares (DAFA) se le asegura el **pago del complemento entre el subsidio otorgado por dichas Direcciones y su salario de actividad**, durante el período en que subsista la cobertura brindada por esos Organismos. El funcionario se obliga a realizar todos los trámites que indican DISSE y DAFA en relación con certificaciones médicas y reclamación del subsidio correspondiente. Cada Institución instrumentará la aplicación del sistema que crea conveniente con respecto a controles y cobro del subsidio.”*

Corresponde al monto adicional a la prestación abonada por BPS, que es pagada por el empleador con el objetivo de complementar el ingreso del trabajador mientras está en el periodo de subsidio. Se pagará el subsidio de forma de completar el 100% del **salario líquido**.

8 - El cálculo de horas para licencia sindical por núcleo ¿es por cantidad de funcionarios o de afiliados?

Cada núcleo tiene un conjunto de horas mensuales para destinar a la actividad sindical. La cantidad de horas se determina según la cantidad de trabajadores que haya en cada institución educativa (independientemente de que sean afiliados o no).

Según este criterio se establecen tres franjas:

1. Los centros que tengan hasta 25 trabajadores tienen 4 hs mensuales en total.
2. Los centros que tengan de 26 a 50 trabajadores tienen 6 hs mensuales en total.
3. Los centros que tengan más de 50 trabajadores tienen 8 hs mensuales en total.

9 - Familiares a cargo. - cómo contabilizo las 96 horas, si pueden ser incluso corridas en una docente que trabaja 4 horas docentes de 40 minutos una vez a la semana. ¿Puede pasar meses sin trabajar?

La norma que prevé esta licencia especial establece:

- que al trabajador le corresponderán 96 horas por año.
- que esas horas incluso podrán ser usufructuadas en forma continua o discontinua.

Ahora bien, la norma no lo señala expresamente, pero se entiende que la previsión de las 96 horas anuales, se relacionan a un trabajador que cumple un régimen de trabajo de 44 horas semanales de trabajo y jornadas de 8 horas de labor.

Esto podría permitir dos lecturas:

- que, no cumpliéndose el régimen de 44 horas semanales de trabajo, la licencia debería prorratearse en función del tiempo efectivamente trabajado;
- que, tratándose de normas de orden público, corresponden en cualquier caso las 96 horas anuales

Adherimos a la primera hipótesis de interpretación, sin perjuicio de lo cual, es un tema opinable.

10 - Una funcionaria gozó su licencia maternal, al término gestionó el medio horario, pero le otorgaron un mes de licencia por enfermedad. Entiendo que corresponde complementar sobre el medio horario, ¿es así?

Por el tiempo que gozó la licencia por enfermedad se le complementa conforme lo dispone la normativa – entre lo que le abona el BPS y lo que percibe de la institución. Si está certificada por enfermedad, se debe complementar este subsidio, no el de medio horario, que cesa frente al subsidio por enfermedad.

10 - Cuando un profesor tiene ATD o reunión en el público, ¿se descuenta?

En principio y salvo que se haya adoptado otro criterio por parte de la Institución, corresponde descontar la inasistencia en los haberes del mes, porque **la obligación del docente de asistir a la ATD se genera en el empleo público y no en la actividad privada de la institución** y por lo tanto corresponde descontarlo.

Se trata en todo caso, de una falta justificada, no sancionable, pero sí descontable.
