Aguinaldo

Se encuentra regulado por la [Ley Nº 12.840](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=12840&Anchor=) de 22 de diciembre de 1960. Todo patrono tiene la obligación de abonar a sus empleados dentro de los diez días anteriores al 24 de diciembre de cada año, un sueldo anual complementario.

Por sueldo anual complementario se entiende la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el patrón en los doce meses anteriores al 1º de diciembre de cada año.

Por Decreto- Ley Nº 14.525 de 27 de mayo de 1976, se facultó al Poder Ejecutivo para disponer que este beneficio se abone en dos etapas; tal facultad ha sido ejercida desde esa fecha, aprobándose cada año un decreto fijando la fecha de pago.

En caso del trabajador rural, las prestaciones en especie, por alimentación y vivienda, integran el concepto de salario y se computan para el aguinaldo de acuerdo a los fictos ([Ley Nº 13.619](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=13619&Anchor=) de 10 de octubre de 1967. Art. 1º).

En caso de ruptura de la relación de trabajo por renuncia o despido, el trabajador tiene derecho a percibir el sueldo anual complementario en proporción al tiempo trabajado.

En caso de despido por notoria mala conducta, pierde el derecho al cobro de este beneficio.   
Tiene los descuentos jubilatorios correspondientes al sueldo, puesto que está sujeto al mismo régimen legal que el salario.

Corresponde tener presente la [Ley 18.083](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18083&Anchor=), de fecha 27 de diciembre de 2006  de Reforma Tributaria en su articulo 32, relativo a la renta de trabajo; el decreto reglamentario 148/007 de 26 de abril de 2007, en su articulo 47 y 48; y en especial, el decreto 208/07 de 18 de junio de 2007, que en su articulo 18 establece que: *"Lo dispuesto en el primer inciso del artículo 78 del Decreto Nº 148/007 de 26 de abril de 2007 no será de aplicación hasta el mes de cargo Octubre 2007.*

*Los montos percibidos por el trabajador correspondientes al sueldo anual complementario, licencia y similares, con exclusión de la suma para el mejor goce de la licencia, devengados con anterioridad a la vigencia de la Ley Nro. 18.083 de 27 de diciembre de 2006, y abonados en el período Julio a Noviembre de 2007, estarán sujetos a la retención del impuesto.*

*Dicha situación será ajustada durante el mes de Diciembre en ocasión de la realización del ajuste anual previsto en los artículos 64 y 68 del referido Decreto"*.

DESCANSO SEMANAL

Ley N° 7.318 - Dec. 437/88 de 29 de junio de 1988.

El descanso semanal es obligatorio para los trabajadores de todo establecimiento comercial e industrial y sus dependencias, cualquiera sea su naturaleza. La duración del descanso semanal es distinta en la industria y el comercio. En la primera es de 24 horas, y en el segundo de 36 horas.

DESCANSO INTERMEDIO

Decreto 29/10/57 con la redacción dada por el Decreto 242/87 del 13 de mayo de 1987.

El trabajo diurno no podrá ser consecutivo, con carácter general por más de 5 horas, con un descanso de dos horas o dos horas y media según los casos. No obstante, el descanso podrá reducirse hasta una hora, siempre que en ello estén de acuerdo obrero y patrono, y medie la comunicación a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá autorizar, cuando lo considere conveniente, los horarios continuos que soliciten las industrias, comercios, instituciones y actividades de cualquier índole comprendidas en las leyes que se reglamentan estipulando los descansos intermedios a concederse, que se contarán como trabajo efectivo remunerado. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá establecer excepciones a este régimen, además de las ya especificadas.

La jornada de trabajo debe ser interrumpida por un descanso intermedio que lógicamente ha de otorgarse en el medio de las ocho horas: en la industria no se puede trabajar más de cinco horas consecutivas ya que en jornadas de 8 horas, la pausa puede concederse después de tres horas iniciales quedando una segunda etapa de la jornada de cinco horas, o después de cinco horas iniciales restando tres. Ciertamente, puede también determinarse un momento más central para el descanso. Lo habitual resulta cuatro horas iniciales y tres horas y media finales. Pero no es necesario que se goce el descanso simultáneamente por todo el personal.

En el comercio, el descanso debe ser establecido después de las cuatro primeras horas de trabajo.

Su extensión podrá variar entre media hora y dos horas y media. Si es de media hora, se trata entonces de un régimen de jornada continua. El principal efecto consiste en que ese tiempo se considera como trabajado a efectos de generar salario. Si un operario con retribución por hora o a jornal, ingresa a trabajar a las 8 de la mañana, descansa a las 12, sigue trabajando a las 12.30 y egresa del establecimiento a las 16, tendrá derecho por ese día al cobro de un jornal de ocho horas. Tal fue el tiempo de permanencia en la empresa, aún cuando el trabajo efectivo fue de siete horas y media.

El [Dec. 55/000](http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1572&Itemid=1572) de 11 de febrero de 2000 publicado en el Diario Oficial de 24 de febrero de 2000 reglamenta las normas relativas al descanso intermedio.

**Feriados no Laborables**

Decreto de 26 de abril de 1962. [Ley N° 13.318](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=13318&Anchor=). Dec-Ley N° 14.352 de 8 de abril de 1975.

Decreto-ley N° 14.378 de 29 de mayo de 19755. [Ley N° 16.154](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=16154&Anchor=). Decreto 120/85 del 19 de marzo de 1985.

El artículo 18 de la [Ley 12.590](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=12590&Anchor=) del 23 de diciembre de 1958 establece que: "Los días 1º de enero, 1º 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".

Esto significa que si un trabajador mensual trabaja un feriado pago, deberá cobrar el mes completo más un día que se calcula dividiendo el sueldo entre 30.   
Si el trabajador es jornalero y trabaja un feriado pago recibe doble jornal.   
La [Ley 16.805](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=16805&Anchor=) de 24 de diciembre de 1996 y su modificativa la [Ley 17.414](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=17414&Anchor=) de 8 de noviembre de 2001 establecen que los feriados declarados por ley, seguirán el siguiente régimen:

LICENCIAS

El régimen general de licencia anual se encuentra regulado por las siguientes leyes: [12.590](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=12590&Anchor=) de 23 de diciembre de 1958; [13.556](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=13556&Anchor=) de 26 de octubre de 1966; Decreto-ley N° 14.328 de 19/12/74; Decreto del 26 de abril de 1962 y los Decretos 994/73 del 22 de noviembre de 1973 y 894/75 de 20 de noviembre de 1975.

Tienen derecho a una licencia anual remunerada de 20 días como mínimo, todos los trabajadores contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza, incluso el servicio doméstico.   
La licencia debe hacerse efectiva en un solo período continuado, dentro del cual no se computarán los feriados.

**Comunicación**   
Por Dec. 648/90 de fecha 18  de diciembre de 1990, no se comunica a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la licencia anual reglamentaria. No obstante, los establecimientos deberán realizar anualmente listados de licencia donde figure la fecha de la iniciación y finalización de la licencia de cada trabajador, firmada por éstos. El Decreto 658/91 dispuso que dichos listados de licencia deben incorporarse al Libro Único de Trabajo.

**Fraccionamineto de la Licencia, Computabilidad de los Feriados y acumulación a la Licencia de los Descansos Compensatorios**   
Por convenio colectivo debidamente aprobado, se puede autorizar las siguientes modalidades:

fraccionamiento de la licencia en dos períodos continuos, el menor de los cuales no puede ser inferior a los 10 (diez) días;

computabilidad de los feriados, incluso Carnaval y Turismo; acumulación a la licencia anual de los descansos compensatorios cuando el trabajador presta servicios en establecimientos que practican regímenes de turno.

Por otra parte, el trabajador rural se rige por las normas de carácter general, pero la licencia podrá ser fraccionada por acuerdo de partes debidamente firmados, en períodos no menores de cinco días, excluidos los domingos. (Dec. Ley 14.785 de 19 de mayo de 1978).

**Características del convenio de fraccionamiento** No hay ninguna formalidad para su redacción. Simplemente, se pone como título Convenio de fraccionamiento de licencia y se establece que la empresa y el o los trabajadores involucrados, acuerdan tomar la licencia anual fraccionada en dos períodos, el menor de los cuales no será inferior a 10 días, que se computarán los domingos y feriados (si así se hubiera acordado) y debe ser firmado por al menos la mitad más uno de los trabajadores y el representante de la empresa.   
Este convenio se realiza anualmente junto al listado de licencias y se guarda en el Libro Único para ser presentado en caso de una inspección.

**Nacimiento del Derecho** Para tener derecho a la licencia, el trabajador deberá haber computado un año, 24 quincenas o 52 semanas de labor.   
Si no tiene un año de labor, se ajustará al año civil, otorgándosele lo que pueda corresponderle por tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre.   
La licencia debe gozarse dentro del año inmediato siguiente al que generó el derecho.   
Es un derecho irrenunciable y la ley declara "nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho o una compensación en dinero".   
En los casos en que el trabajador no tiene derecho a usufructuar la totalidad de la licencia anual y que su empresa no pueda ofrecerle ocupación por cierre del establecimiento, no está facultado ni legitimado, durante los días en que por este hecho no cumple su labor, a exigir su salario, ni a considerarse ni entenderse que se encuentra a la orden de su empleador. (Resolución del M.T.S.S. del 22 de agosto de 1985).

**Cálculo para pago de Licencia** El jornal de licencia se calcula: para el trabajador mensual 1/30 del sueldo mensual; para los jornaleros: el jornal vigente; para el caso de los trabajadores con remuneración variable (por ej.: destajistas) el art. 1º del Decreto-ley 14.328 de 19 de diciembre de 1974 establece: "En el caso de los trabajadores con remuneración variable, el jornal de vacaciones se calculará dividiendo el monto total de los salarios percibidos en el año inmediato anterior a la iniciación de la licencia, incrementados con los porcentajes de aumentos asignados al trabajador en ese lapso, por el número de jornadas trabajadas en igual período. El jornal de vacaciones así obtenido, se reajustará en el caso de que se produzcan aumentos durante el tiempo en el cual el trabajador está en uso de licencia, respecto de los días no gozados, pagándose las diferencias resultantes en el curso del mes siguiente a la terminación de la licencia."

El texto de este artículo ha sido interpretado por Resolución Ministerial del 3 de diciembre de 1985, estableciendo que el jornal de licencia para estos trabajadores será el promedio actualizado de las retribuciones percibidas en el año inmediato anterior a la fecha de inicio del período de licencia correspondiente. Para el cálculo de dicho promedio, se actualizarán los haberes percibidos con los incrementos acumulados calculados desde la fecha de su percepción hasta la fecha de inicio del período de licencia y si se producen aumentos durante el período de licencia, el jornal resultante se aplicará a partir de la fecha del aumento.

En caso que sobrevenga algún aumento durante el período del goce de la licencia, serán reliquidadas las diferencias que resulten por tal motivo. Cuando el trabajador reciba sueldo o salario fijo con otra remuneración variable, para fijar el jornal de licencia, se acumulará al sueldo o salario, el promedio de la citada remuneración que se hace dividiendo el monto total de las sumas percibidas en el año civil inmediato anterior, por el número de jornales trabajados en igual período.

Para determinar el jornal de licencia y el salario vacacional, se computarán las horas extras ([Ley 15.996](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=15996&Anchor=) del 17 de noviembre de 1988 y Dec. 550/89 del 22 de noviembre de 1989) realizadas en el año civil o fracción que genera el derecho a licencia. Para ello, se tendrá en cuenta el promedio de horas extras laboradas en dicho año civil o fracción, y se aplicará la tarifa de hora extra vigente para los días trabajados, a la fecha de pago del jornal de licencia o salario vacacional.

Trabajador Rural: ([Ley 13.619](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=13619&Anchor=) art. 2). Las prestaciones por alimento y vivienda del trabajador rural, ya sea que se paguen en dinero o en especie, se computan para el cálculo del pago de la licencia anual.

**Oportunidad del pago** El pago de la licencia, debe realizarse antes de comenzar a gozarla en caso de los jornaleros. Mientras que los mensuales cobran al finalizar el mes correspondiente como si hubieran trabajado.

**Fecha de comienzo** La licencia no puede comenzar un día de descanso semanal del trabajador.

A los efectos del período de licencia, los días sábados deben de ser computados por no ser feriados (Dec. 497/78 de 23 de agosto de 1978).   
La licencia que se goza tiene los mismos descuentos jubilatorios del salario.

**Licencia no gozada** En caso de ruptura de la relación del trabajo, sea por despido o por voluntad del trabajador, el patrón debe abonar al trabajador el importe de la licencia que pudiera corresponderle por el período trabajado, sin ninguna clase de descuentos.

Si la licencia no es abonada por el empleador (ej. construcción), se seguirá el procedimiento de la reglamentación respectiva.

En caso de fallecimiento del trabajador, se debe abonar a los herederos lo adeudado por el patrón por concepto de licencia no gozada, y de no existir herederos, se consignará el importe en la Caja de Asignaciones Familiares de su actividad. Este es el régimen general. Puede haber fórmulas más beneficiosas establecidas expresamente por laudos o convenios colectivos.

**Licencia por antigüedad** Al 5º año de trabajo se genera un día de licencia por antigüedad que se suma a la licencia ordinaria. Después se agrega un día cada cuatro años trabajados. Es decir, al 8º año, el trabajador generó dos días de licencia, al 12º año, 3 días de licencia por antiguedad, y así sucesivamente cada cuatro años. La licencia se genera un año y se usufructúa al siguiente no existiendo tope en la cantidad de días a generarse.

**Un ejemplo práctico** Caso de un trabajador que ingresa a la empresa en mayo/93. En mayo/98 cumple 5 años de antigüedad, por lo que, en el 98, genera un día más de licencia que se gozará en el año 99, y sucesivos hasta el 2001.   
En mayo/01 cumple 8 años y genera el 2º día de licencia por antigüedad a gozarse al año siguiente. O sea, que a partir del 2002, este trabajador tuvo 22 días de licencia correspondiendo a sus 20 días de licencia común y 2 días de antigüedad.   
Y así sucesivamente cada cuatro años. No existe límite a la cantidad de días por antigüedad.

**LICENCIA POR EXAMEN GINOCOLÓGICO** La [Ley 17.242](http://www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley17242.htm) aprobada el 13 de junio de 2000 establece que "las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria,  hecho que deberán acreditar en forma fehaciente".

**Licencia por Donación de sangre** La [Ley 16.168](http://www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley16168.htm) del 24 de diciembre de 1990 establece que los trabajadores públicos o privados tendrán derecho a un día de licencia por donación de sangre si prueban fehacientemente la donación.

**Faltas no descontables** No se descuentan del tiempo necesario para generar derecho a la licencia, los días no trabajados en la semana, quincena o mes, por:

Festividades o asuetos

Paralización del trabajo u otra causa no imputable al trabajador siempre que éste haya quedado a la orden del establecimiento, bolsa de trabajo o patrono

Huelga (la huelga, independientemente de su duración, no se descuenta del tiempo de generación del derecho a la licencia)

Enfermedad, debidamente comprobada, por un término no mayor de 30 días en el año (Artículo 8\_ de la [Ley N° 12.590](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=12590&Anchor=)); y el Art. 21 del Dec.Ley N° 14.407 de 22 de julioi de 1975 que reglamenta el seguro de enfermedad, considera que mientras el trabajador se encuentra enfermo, dicho período se toma como trabajado a todos los efectos, salvo en cuanto a la licencia y suma para su mejor goce, que se percibirán en forma proporcional al período trabajado. No obstante, nuestro país ha ratificado el [Convenio Internacional N° 132](http://www.mtss.gub.uy/datos/norma/Convenio132.doc), que en el Art. 5 nral. 4 determina que las ausencias por enfermedad, accidente o maternidad serán contadas como parte del período de servicios

Los períodos de licencia por maternidad anteriores y posteriores al parto que resulten de la aplicación del Dec-ley N° 15.084 de 28 de noviembre de 1980: Toda mujer embarazada tiene derecho a licencia seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrá reiniciar el trabajo hasta seis semanas después del mismo. Sin embargo, Asignaciones Familiares podrá variar el período de licencia anterior, manteniendo siempre las doce semanas. Si el parto sobreviene después de la presunta fecha, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto.

**Seguro de paro**Por Decreto-ley N° 15.180 de 20 de agosto de 1981 se estableció que si el trabajador se encuentra amparado al beneficio del Seguro de Paro no genera derecho a licencia.

Por Resolución del M.T.S.S. N° 373/82, se determinó que si el trabajador se encuentra haciendo uso del seguro de paro, la prestación de beneficios deberá suspenderse de tal forma que permita el goce efectivo de la licencia cuando, a la expiración del plazo de suspensión, el trabajador ya no estuviera en tiempo hábil de exigir su goce.

**Licencia Post-Maternidad** Durante la licencia maternal, es el BPS quien abona la licencia, salario vacacional y aguinaldo. Por lo tanto, cuando la trabajadora deba gozar su licencia anual posterior al período en que estuvo ausente por maternidad, podrá gozar los días que le correspondan como si hubiera trabajado ininterrumpidamente. Por ejemplo, si se trata de 20 días, la empresa le va a abonar 15, ya que los 5 restantes ya se los abonaron.

**Licencia Post-Enfermedad** Durante el período de afiliación a Disse, o sea cuando el trabajador debe tomar licencia por enfermedad, genera licencia y salario vacacional como si estuviera trabajando, correspondiéndole a la empresa el pago de dichos rubros conforme lo establece el Convenio Internacional 132 ratificado por nuestro país.

LICENCIA MATERNAL: El Decreto-Ley 15.084 del 28 de noviembre de 1980 establece en su art. 12 que la trabajadora grávida " … **deberá cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no** **podrá reiniciarlo sino hasta seis semanas después del mismo**.   
No obstante las beneficiaras autorizadas por la Dirección de las Asignaciones Familiares, podrán variar los períodos de licencia anteriores manteniendo el total de las doce semanas".

Este beneficio incluye también a las mujeres cuya relación laboral se suspenda o extinga (salvo que sea por voluntad de la beneficiaria, Dec. 227/81 reglamentaria del Dec-Ley 15.084) durante el período de gravidez o de descanso post-parto. También podrán ser beneficiarias las empleadas desocupadas que queden grávidas durante el período de Seguro de Desempleo.   
La licencia por maternidad puede ampliarse en los siguientes casos:   
1) Art.13 ." **Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta**, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida."   
2) Art.14**-" En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo**, se podrá prever un descanso prenatal suplementario. **Cuando sea consecuencia del parto**, la beneficiaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal"   
En ambos casos la duración de los descansos será fijada por Asignaciones Familiares y no podrá exceder los seis meses.

El art. 15 del Dec-Ley 15.084 establece que la beneficiaria percibirá el equivalente en efectivo a su sueldo o jornal más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional que corresponda por el período de amparo.

"Para la determinación del subsidio se tomará como base la retribución resultante del tiempo trabajado y remuneraciones percibidas en los últimos seis meses, no pudiendo ser inferior al salario mínimo nacional".

DESPIDO: El art. 16 y 17 de la [Ley 11.577](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=11577&Anchor=) estableció que el empleo de la trabajadora que ha dado a luz deberá ser conservado si retornare en condiciones normales. Si es despedida luego de su retorno o durante el embarazo, el empleador deberá abonar el equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

Para que haya lugar a esta indemnización especial, la jurisprudencia ha entendido que el patrón debe estar en conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, por eso es conveniente que una vez que conozca el embarazo, lo comunique a la empresa. El patrón a su vez, no podrá alegar desconocimiento cuando este embarazo ya es inocultable.

Esta norma otorga un beneficio de estabilidad relativa a favor de la trabajadora que ha dado a luz, ya que impone una responsabilidad objetiva al imponer al empleador su reintegro, pero lo que no dice la norma es por cuánto tiempo debe hacerlo.

Es por ello que la jurisprudencia ha entendido que por vía analógica se podría aplicar el Dec-Ley 14.407 que prevé un plazo de conservación de 30 días (para aquel trabajador dado de alta por DISSE). Pero atendiendo a la mayor protección de los bienes jurídicos que se pretenden tutelar, hay Tribunales de Apelaciones del Trabajo que entienden más ajustada la elección del art. 69 de la [Ley 16.074](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=16074&Anchor=) que establece un plazo de ciento ochenta días a partir del reintegro (Ley de Accidentes de Trabajo).

De todos modos, se tendrá en cuenta si efectivamente en el empleador ha habido un ánimo de conservar el empleo. Es así que el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2º Turno en Sentencia publicada en La Justicia Uruguaya Nº 12.209 se pronunció distinguiendo el reintegro con el ánimo de conservación del empleo "....cierto que ello no se puede interpretar como consagrando un derecho a la inamovilidad. Pero la no conservación del empleo en un término tan breve lleva por lo menos a la obligación del patrono de explicitar las causas del despido, pues de lo contrario, es inevitable vincular una cosa con otra ...".

Cuando la trabajadora no tenga o tenga derecho al despido común por no haber alcanzado la cantidad de jornales indispensables, o por no tener un año de antigüedad (como en el caso del servicio doméstico), se ha entendido que corresponde igual la indemnización especial en virtud de la responsabilidad objetiva que establece la [Ley 11.577](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=11577&Anchor=), ya que no se requiere que el despido se haya efectuado a causa de la gravidez sino en ocasión del embarazo.Es una indemnización especial absolutamente independiente a la indemnización por despido común establecida en otras normas.

Se entiende que la notoria mala conducta sí hace perder el derecho a esta indemnización.   
Nuestra doctrina y jurisprudencia se han pronunciado también sobre la procedencia de la indemnización especial aún en aquellos casos en que no corresponda la indemnización común por haberse producido este despido durante la vigencia de un contrato a prueba o en caso de cierre o clausura de la empresa.   
El Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 3er. Turno en sentencia Nº 30 del 16 de junio de 1997, publicada en la Revista de Derecho Laboral No.193 de enero-marzo1999, revoca la sentencia de primera instancia, basándose en los siguientes argumentos:

"Es de tenerse presente que las partes contractualmente previeron que durante la vigencia del vínculo, la actora se vería asistida de los mismos derechos y obligaciones que tiene todo trabajador de la empresa demandada, sea cual fuere el origen de tales derechos y obligaciones (Constitución, leyes, decretos, reglamentos, etc.). En principio, entonces no tiene por qué dejarse de contemplar la incidencia que pueda tener en el contrato a prueba las hipótesis propias de suspensión del mismo, es al decir de De Ferrari que – cuando los impedimentos que obstan al cumplimiento del contrato son de corta duración, se entiende que sufre simplemente un accidente en el curso de su ejecución y que, desaparecida la causa de la interrupción, el contrato debe seguir cumpliéndose...."   
"......En el marco del contrato de prueba resultan aplicables los conceptos legales precedentemente exteriorizados toda vez que ninguna norma excluye su procedencia, pareciendo adecuado otorgar prioridad al régimen especial derivado de la maternidad, aún por encima de las estipulaciones de las partes contratantes. No debemos olvidar que en gran medida el carácter de orden público impregna la normativa laboral y en el caso concreto, involucra principios constitucionales particularmente atinentes a la salud y a la mujer (art.7,36,44,53,54,55,72 y 332). Entender que se impone la voluntad de las partes priorizando el plazo contractual pactado frente al régimen especial de la Ley 11.577 acarrea el inconveniente de que la indemnización especial por maternidad se aplicaría únicamente en los contratos por tiempo indeterminado excluyéndose infundadamente a los contratos de prueba, donde el legislador no distingue, no cabe al intérprete hacerlo".

SALARIO VACACIONAL

Es creado con carácter general para todos los trabajadores de la actividad privada por [Ley N° 16.101](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=16101&Anchor=) de 10 de Noviembre de 1989 y reglamentado por el decreto de 22 de diciembre de 1989 y por el decreto de 9 de febrero de 2000.

**Cálculo**   
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 equivalente al 100% del jornal líquido de vacaciones, que debe ser abonada antes del inicio de la licencia y en proporción a los días correspondientes.   
Este beneficio lo tendrán inclusive los trabajadores rurales y del servicio doméstico.

El jornal del salario vacacional de los obreros destajistas se determinará dividiendo el monto total de los salarios percibidos en el año inmediato anterior al período de vacaciones incrementado con los aumentos designados al trabajador en ese período por el número de jornadas efectivamente trabajadas en igual período (Resolución del MTSS de 28 de mayo de 1975).

El jornal líquido es el que resulta de restarle al nominal los aportes de contribución a la Seguridad Social y el impuesto a las retribuciones personales. Pueden haber fórmulas más beneficiosas establecidas por laudo o convenio debiendo analizarse cada situación en concreto, ya que en caso de duda deberá aplicarse el régimen más beneficioso para el trabajador.

**Normativa a tener presente**

[Ley 18.083](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18083&Anchor=), de fecha 27 de diciembre de 2006,  de Reforma Tributaria en su articulo 32, relativo a la renta de trabajo, [el Decreto reglamentario 148/007](http://www.presidencia.gub.uy/_Web/decretos/2007/04/E666_16%2003%202007_00002.PDF), de 26 de abril de 2007, en su articulo 47 y 48, y en especial, el [Decreto 208/07, de 18 de junio de 2007](http://www.presidencia.gub.uy/_Web/decretos/2007/06/E712.pdf), que en su articulo 18 establece que: " Lo dispuesto en el primer inciso del artículo 78 del [Decreto Nº 148/007 de 26 de abril de 2007](http://www.presidencia.gub.uy/_Web/decretos/2007/04/E666_16%2003%202007_00002.PDF) no será de aplicación hasta el mes de cargo Octubre 2007.   
Los montos percibidos por el trabajador correspondientes al sueldo anual complementario, licencia y similares, con exclusión de la suma para el mejor goce de la licencia, devengados con anterioridad a la vigencia de la [Ley Nro. 18.083](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18083&Anchor=) de 27 de diciembre de 2006, y abonados en el período Julio a Noviembre de 2007, estarán sujetos a la retención del impuesto.   
Dicha situación será ajustada durante el mes de Diciembre en ocasión de la realización del ajuste anual previsto en los artículos 64 y 68 del referido Decreto".

SEGURO DE ENFERMEDAD

|  |
| --- |
| Dec. ley N° 14.407 de 2 de agosto de 1975.  Para tener derecho al cobro del subsidio por enfermedad, el trabajador deberá haber aportado lo correspondiente a 75 jornales o tres meses como mínimo, dentro de los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de la denuncia de la enfermedad.  No obstante, tendrán derecho a asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica desde la fecha de ingreso al trabajo.  El subsidio, justificado por el servicio médico, será del 70% de su sueldo o jornal básico correspondiente a su categoría, excluyéndose las partidas por locomoción, viáticos, habilitación, quebrantos de caja, horas extras y retribuciones especiales.  El subsidio lo percibirán a partir del cuarto día de ausencia provocada por enfermedad o accidente, con un plazo máximo de un año, que podrá ser extendido por un año más por resolución fundada.  En caso de hospitalización del trabajador, el subsidio se cobrará desde su internación y no habrá período de pérdida.  Mientras esté en el Seguro de Paro, el trabajador tiene derecho a la asistencia sanitaria y farmacéutica, pero no al subsidio por enfermedad.  Los subsidios son inembargables; al igual que los sueldos.  El tiempo que el trabajador no pudiere prestar servicio por razones de enfermedad será computado como si realmente hubiera trabajado para la aplicación de las normas del derecho del trabajo de las que sea titular. El art. 21 del Dec. Ley 14.407 dice "salvo para la licencia y el salario vacacional", sin embargo, el convenio internacional Nº132, ratificado por nuestro país, establece en su Art.5º numeral 4º, que las ausencias por enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicio.  Por Resolución Nº 2431/93 del 14 de julio de 1993, el B.P.S. ha resuelto que para determinar el derecho al beneficio a asistencia médica para los trabajadores a domicilio, se deberá dividir el ingreso de cada mes, por el salario mínimo nacional de ese mes, repitiéndose dicha operación los 12 meses correspondientes. Si la suma de esas divisiones supera los 15 salarios mínimos nacionales, se tendrá derecho al referido beneficio.  Tienen derecho al subsidio:  Los trabajadores de la actividad privada, cualquiera sea su cargo o categoría, siempre que estén en relación de dependencia.  Los socios de las sociedades cooperativas.  Los propietarios de empresas unipersonales que no tengan trabajadores subordinados y estén al día con sus aportes al sistema de Seguridad Social. |