

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
Y DE ADMINISTRACIÓN

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

TRABAJO MONOGRÁFICO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
CONTADOR PÚBLICO

# LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS



NOVIEMBRE 2009

María José Murias C.I 3.685.100 – 5  
Cecilia Sierra C.I 3.848.118 - 3

Tutora: Cra. Silvia Ibarruri

## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradecemos a nuestra coordinadora Cra. Silvia Ibaruri por el apoyo y dedicación brindada.*

*A nuestras familias y amigos, nuestro agradecimiento por su apoyo incondicional.*

### **ABSTRACT**

El propósito de este trabajo monográfico es determinar la situación en la cual se encuentran los trabajadores de la actividad privada del Uruguay en relación al otorgamiento de licencias especiales a través de convenios colectivos de trabajo.

Para ello, hemos realizado un análisis de los convenios colectivos acordados durante el período 2005 – 2008 para cada una de las ramas de actividad existentes en nuestro país, utilizando una metodología cualitativa basada en el análisis de documentos. Dicha metodología, nos permitió sintetizar el gran volumen de información existente para así cumplir con el objetivo de este trabajo.

## **INDICE**

### **CAPÍTULO 1 – INTRODUCCIÓN**

1.1 Objetivos del Trabajo.....	- 3 -
1.2 Metodología.....	- 5 -

### **CAPÍTULO 2 - MARCO CONCEPTUAL**

2.1 Definición de Relaciones Laborales .....	- 6 -
2.2 Derecho Laboral.....	- 8 -
2.2.1 Definición .....	- 8 -
2.2.2 Características .....	- 8 -
2.2.3 Principios del Derecho Laboral.....	- 8 -
2.2.4 Definición de Trabajo .....	- 9 -
2.3 Licencias.....	- 11 -
2.3.1 Vacación anual.....	- 11 -
2.3.2 Licencias especiales .....	- 12 -
• Licencia por enfermedad .....	- 13 -
• Licencia por maternidad.....	- 15 -
• Licencia por exámenes mamarios y ginecológicos.....	- 15 -
• Licencia por donación de sangre.....	- 16 -
• Ley 18.345: .....	- 16 -
➢ Licencia por estudio.....	- 17 -
➢ Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva .....	- 18 -
➢ Licencia por matrimonio.....	- 19 -
➢ Licencia por duelo .....	- 20 -
• Licencia gremial .....	- 20 -
2.4 Convenios Colectivos .....	- 21 -
2.4.1 Derecho Colectivo de Trabajo .....	- 21 -
2.4.2 Breve Reseña Histórica sobre convenios colectivos en Uruguay. ....	- 21 -
2.4.3 Concepto.....	- 22 -
2.4.4 Tipos de cláusulas de los convenios colectivos.....	- 23 -
2.4.5 Requisitos de validez .....	- 24 -

### **CAPÍTULO 3 - TRABAJO DE CAMPO**

3.1 Licencia por Enfermedad .....	- 27 -
3.1.1 Pago de un complemento al subsidio abonado por el BPS .....	- 27 -
3.1.2 Pago de los tres primeros días no cubiertos por el seguro de BPS .....	- 28 -
3.1.3 Otros .....	- 30 -
3.2 Licencia por Maternidad .....	- 32 -
3.3 Licencia por Exámenes Mamarios y Ginecológicos.....	- 34 -

3.4 Licencia por Donación de Sangre.....	- 38 -
3.5 Licencia por Estudio, Paternidad, Matrimonio y Duelo.....	- 39 -
3.6 Licencia Sindical.....	- 41 -
3.7 Otras Licencias Especiales .....	- 43 -
3.7.1 Licencia para padres con hijos discapacitados .....	- 43 -
3.7.2 Medio día de licencia paga .....	- 44 -
3.7.3 Licencia por intervenciones quirúrgicas de familiares .....	- 44 -
3.7.4 Licencia por antigüedad .....	- 44 -
3.7.5 Licencia por exámenes urológicos.....	- 45 -
3.7.6 Licencia adicional .....	- 45 -
3.7.7 Licencia para actuar como testigo ante el Poder Judicial .....	- 45 -
3.7.8 Licencia por capacitación .....	- 46 -
3.7.9 Licencia por renovación de cédula de identidad o credencial cívica.....	- 47 -
3.7.10 Licencia por realización de controles de audiometría y visión.....	- 47 -
3.7.11 Obtención del carné de salud .....	- 48 -

#### **CAPÍTULO 4 - LICENCIAS ESPECIALES EN EL MERCOSUR**

4.1 Introducción .....	- 49 -
4.2 Licencias Especiales.....	- 52 -
4.2.1 Argentina .....	- 52 -
4.2.2 Brasil.....	- 53 -
4.2.3 Chile.....	- 54 -
4.2.4 Paraguay.....	- 55 -
4.3 Comparación de la Legislación Uruguaya con el MERCOSUR.....	- 56 -

#### **CAPÍTULO 5 - CONCLUSIONES**

5.1 Enfoque desde el punto de vista de las relaciones laborales.....	- 58 -
5.2 Resultados de la negociación en los convenios colectivos.....	- 60 -
5.2.1 Cantidad de Lic. Especiales Negociadas por Grupo de Actividad.....	- 61 -
5.2.2 Licencias más Negociadas .....	- 63 -
5.3 Comparación de la ley N° 18.345 con convenios colectivos.....	- 66 -

<b>ANEXOS .....</b>	<b>72</b>
---------------------	-----------

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>127</b>
--------------------------	------------

## 1.1 Objetivos del Trabajo

El objetivo principal de nuestro trabajo será el estudio de las “licencias especiales” para los trabajadores de la actividad privada del Uruguay, creadas mediante acuerdos en los convenios colectivos de trabajo firmados desde el año 2005 al año 2008 inclusive.

La licencia es el derecho que adquieren los trabajadores de poder ausentarse de sus tareas durante un cierto período de tiempo. La misma puede clasificarse en dos tipos: licencia anual y licencias especiales.

La licencia anual es el derecho a un descanso anual de veinte días como mínimo, que se concede con el objetivo principal de que el trabajador pueda recuperarse del desgaste físico y psicológico que le ocasionan sus tareas diarias.

“En Uruguay, el derecho de licencia anual fue inicialmente un privilegio de los funcionarios públicos y solo mucho más tarde diversos gremios de la actividad privada comenzaron a disfrutarlo, hasta que se generalizó por la ley Nº 10.684 del 17 de diciembre de 1945. El régimen vigente para la actividad privada resulta de la ley Nº 12.590 del 23 de diciembre de 1958, reglamentada por el decreto del 26 de abril de 1962, y algunas modificaciones posteriores que dicha ley sufrió.”<sup>1</sup>

Por su parte, las licencias especiales son las que se otorgan por motivos particulares como ser estudio, maternidad, paternidad, matrimonio, duelo, donación de sangre, órganos o tejidos, examen ginecológico, enfermedad, jubilación, entre otros. Al igual que ocurre con la licencia anual, este tipo de licencias, surgieron en primer lugar para los trabajadores del sector público y mas recientemente se configuraron también para el sector privado. En nuestro país las mismas se encuentran reguladas por un conjunto de leyes así como por lo dispuesto sobre esta materia en los convenios colectivos de trabajo.

Ambos tipos de licencias se consideran comprendidas en el rango de los derechos humanos ya que son beneficios irrenunciables que la reglamentación otorga a los trabajadores con el fin de mejorar la calidad de vida de los mismos. Estos beneficios se pactan dentro del sistema de relaciones laborales, y justamente uno

---

<sup>1</sup> Barbagelata, H. (2007). *Derecho del Trabajo (Vol. 2, Tomo 1)* (3<sup>era</sup> ed.). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. Pag. 86

## LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

de los fines de este sistema es la protección social del trabajador que es la parte económicamente más débil en la contratación del trabajo.

## 1.2 Metodología

En toda investigación es fundamental la elección de una metodología idónea que permita adquirir los conocimientos necesarios para aproximarnos a la realidad de los hechos estudiados.

En nuestro caso nos basaremos en una metodología cualitativa. La misma tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. Esta metodología se caracteriza por ser inductiva, es decir, parte de las observaciones para tratar de generalizar y hacer un juicio sobre la teoría que ya existe, la cual puede ser correcta o puede llegarse a tener que modificar o cambiar. Asimismo tiene una perspectiva holística, considera al fenómeno como un todo.

Dentro de la metodología cualitativa, se pueden utilizar diferentes técnicas para la recopilación de datos, como ser la observación, análisis de contenidos, encuestas, grupos de discusión, entre otras. Para esta investigación, es de aplicación práctica la técnica de análisis de contenidos. "El objeto de estudio de esta técnica son las expresiones verbales que pueden producirse en dos formas distintas: como expresiones orales o como expresiones escritas. El análisis de expresiones orales se realiza normalmente a partir de transcripciones escritas de las mismas. Por ello tanto cuando se ocupa de expresiones "originariamente" escritas como cuando se enfrenta a expresiones "originariamente" orales, el investigador trabaja sobre textos. [...] El contenido de un texto no es algo que esté localizado dentro del texto en cuanto a tal, si no fuera de él, en un plano distinto en relación con el cual ese texto define y revela su sentido".<sup>2</sup> Esto quiero decir que el contenido de un texto debe ser leído e interpretado adecuadamente para poder captar el verdadero significado del mismo. La lectura, debe realizarse siguiendo el método científico, es decir, debe ser sistemática, objetiva, replicable y válida.

Para abordar nuestro objeto de estudio, el análisis de contenido será aplicado a la lectura de leyes, convenios colectivos y textos extraídos de diferentes libros los cuales, por su carácter voluminoso, requieren ser reducidos, es decir comprendidos para seleccionar lo más importante relacionado con el tema.

---

<sup>2</sup> Delgado, Juan Manuel y Gutiérrez, Juan (1995). *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Síntesis S.A. Págs 177 a 224.

## 2.1 Definición de Relaciones Laborales

Las relaciones laborales se pueden definir como el conjunto de relaciones que se dan entre las organizaciones de trabajadores, de empleadores y el Estado, organizados para actuar entre sí, según ciertas reglas de juego con la finalidad de fijar condiciones de trabajo y distribuir la riqueza y el poder en el seno de una sociedad.<sup>3</sup>

Estas relaciones pueden ser individuales o colectivas. Las individuales, son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante en forma directa al celebrar el contrato de trabajo, en cambio las colectivas, son las que se establecen entre el empleador y los trabajadores agrupados colectivamente.

Las relaciones laborales que se realizan de manera colectiva, son las más importantes, ya que un trabajador actuando en forma aislada se encuentra en una situación de debilidad frente al empleador, mientras que actuando en forma conjunta con otros trabajadores, esta situación tiende a equilibrarse, permitiendo a los trabajadores conseguir mejores condiciones de trabajo de las que conseguirían por sí solos.

El sistema de relaciones laborales, se puede analizar desde dos puntos de vista:

- a) Por el marco legal que lo regula, "Derecho Laboral".
- b) Por la forma en que se relacionan los tres sujetos que intervienen en el sistema. Una de las formas de relacionamiento entre dos de estos sujetos, trabajadores y empleadores, son los convenios colectivos de trabajo, acuerdos mediante los cuales se contribuye al cumplimiento de los fines del sistema de relaciones laborales.

Dichos fines serán básicamente:

1. La protección social del trabajador
2. El equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores
3. Los medios de solución de los conflictos
4. La integración y representación de los grupos sociales

---

<sup>3</sup> Xalambri, Adriana y Vispo, Enrique (2007). *Material de apoyo de relaciones laborales (Capítulo 4)*. Montevideo: CECEA. Págs 86 a 101

5. El logro de la predictibilidad del sistema <sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Xalabrí, Adriana y Vispo, Enrique (2007). *Material de apoyo de relaciones laborales (Capítulo 4)*. Montevideo: CECEA. Págs 86 a 101

## 2.2 Derecho Laboral

### 2.2.1 Definición

Una de las más simples definiciones es la de Durand (1947): "el conjunto de reglas que en ocasión del trabajo dependiente, se forma entre los empleadores, los trabajadores y el Estado" (p. 15). Otra definición igual de valiosa aunque enfocada de distinta manera es la de Russomano (1972): "conjunto de principios y normas tutelares que disciplinan las relaciones entre empresarios y trabajadores o entre las entidades sindicales que los representan y otros hechos jurídicos resultantes del trabajo" (p. 29)

### 2.2.2 Características

El Derecho Laboral tiene como propósito fundamental proteger al hombre y dar primacía a los valores humanos sobre los valores materiales. Es un derecho nuevo, de reciente formación; concreto ya que no se aplica de manera uniforme, no puede reglamentarse abstractamente el régimen de trabajo, varía según las diversas actividades profesionales y las distintas condiciones de las personas y debe ajustarse a la peculiaridad de cada ámbito donde se va a aplicar; en constante formación lo que implica la elaboración continua de normas que permitan adaptarse a la realidad cambiante del mundo del trabajo; y no codificado ya que no existe un cuerpo jurídico que lo sistematice y le otorgue cohesión. Se rige exclusivamente por los preceptos Constitucionales, las leyes, los decretos y convenios internacionales ratificados por la República Oriental del Uruguay, propulsados en su mayoría por la Organización Internacional del Trabajo. A su vez se pueden crear normas jurídicas no estatales, que se establecen en los convenios colectivos de trabajo y en las cuales se aplican condiciones mínimas de trabajo.

### 2.2.3 Principios del Derecho Laboral

Como en todo Derecho, rigen principios básicos o fundamentales que son diferentes a los que existen en otras ramas del Derecho y justifican su autonomía y peculiaridad, aunque esto no significa que alguno de ellos sea similar o esté repetido en más de una rama del Derecho. Estos principios son:

Principio Protector: Responde al criterio orientador del derecho laboral, ya que se busca dar amparo preferente al trabajador.<sup>5</sup> Es decir, siempre se debe favorecer al trabajador a la hora de interpretar una norma o evaluar una prueba. A su vez, siempre debe optarse por aquella norma que sea más favorable para el trabajador, aunque no se respete el orden jerárquico de las mismas; y finalmente, nunca debe aplicarse una norma que disminuya las condiciones favorables en las que se encuentra el trabajador.

Primacía de la realidad: Prevalece la realidad en caso de existir discrepancia entre los documentos y la misma.

Continuidad de la relación laboral: Si en el contrato de trabajo no se establece nada específico respecto de la continuidad, se entiende que la misma es indeterminada. Lo mismo sucederá al firmarse varios contratos sucesivos de duración determinada.

Irrenunciabilidad: Hay ciertos derechos que la ley otorga al trabajador, a los cuales el mismo no podrá renunciar, o sustituir por compensaciones económicas.

Principio de la razonabilidad: el ser humano debe proceder conforme a la razón.

Principio de la buena fé: es un principio fundamental que debemos asumir como supuesto de todo ordenamiento jurídico.

## 2.2.4 Definición de Trabajo

“La realidad social sobre la cual se construye el Derecho Laboral, no es el trabajo en general, sino un tipo especial y muy característico de trabajo [...] que es el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena y libre. [...] Su característica esencial reside en que el hombre que trabaja pone su esfuerzo teniendo como finalidad próxima la obtención a través de éste, de los medios materiales y económicos que necesita para subsistir”.<sup>6</sup>

Como señala Américo Plá Rodríguez (1976) el trabajo que se regula en el derecho laboral posee los siguientes caracteres:<sup>7</sup>

Libre – es el trabajador por su propia voluntad quien decide si trabaja, donde y con quien.

---

<sup>5</sup>Lo Prete, Teresita (2009). Cátedra de Relaciones Laborales, Teórico Tomo II. Montevideo: CECEA.

<sup>6</sup>Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento de la formación profesional (2002). *Manual de formación sindical para delegados de base de Industria de la construcción*. Montevideo: Autor.

<sup>7</sup>Plá Rodríguez, Américo (1976). *Curso de Derecho Laboral: Introducción al Derecho del Trabajo (Tomo 1, Vol. 1.)*. Montevideo: Acali. Pág. 92 a 97.

Por cuenta ajena – los resultados del trabajo realizado se atribuyen a una persona distinta de la que ejecuta el trabajo. Esto trae como consecuencia que el trabajador no corra el riesgo por la colocación del resultado de su trabajo.

Oneroso – El trabajo es realizado con la finalidad de obtener una retribución, lo cual implica que el trabajador siempre debe ser remunerado.

Subordinado – Hablamos siempre del trabajo que se realiza en relación de dependencia, excluye por ende el trabajo de aquellos que lo realizan en forma independiente.

En toda relación laboral regida por el derecho laboral juegan un papel predominante dos tipos de sujetos:<sup>8</sup>

Trabajador – Es la persona que realiza la actividad que hemos definido como trabajo, entendido en los términos que le atribuye el derecho laboral. Necesariamente debe ser una persona física y con capacidad jurídica, ya que las personas jurídicas carecen de la energía humana que el trabajo requiere. El compromiso que asume el trabajador es de carácter estrictamente personal, lo cual implica en primer lugar, que el trabajo es de carácter voluntario, y en segundo lugar, que es intransferible.

Empleador – todo aquel que se beneficia de los bienes o servicios originados en una relación de trabajo y tiene como obligación fundamental remunerar al trabajador. Los empleadores a diferencia de los trabajadores, pueden ser personas físicas o jurídicas, y en caso de ser personas jurídicas el contrato debe ser celebrado por sus representantes legales, que necesariamente son personas físicas. La posición de este sujeto en la relación laboral no es personalísima; lo que significa que el contrato de trabajo no es *intuitu personae* respecto del empleador.

---

<sup>8</sup> Plá Rodríguez, Américo (1976). *Curso de Derecho Laboral: Introducción al Derecho del Trabajo (Tomo 1, Vol. 1.)*. Montevideo: Acali. Pág. 101.

## 2.3 Licencias

Dentro de las relaciones laborales se tratan varios temas referentes a la protección de los derechos de los trabajadores y a la búsqueda de mayores beneficios para éstos. Las licencias resultan ser uno de estos beneficios, y como mencionáramos anteriormente, se pueden encontrar dos modalidades:

### 2.3.1 Vacación anual

“Se justifica su existencia en la necesidad de descanso del trabajador, que luego de un cierto período de trabajo, necesita un alejamiento temporal del mismo. El objetivo a cumplir es que el empleado reponga sus energías físicas, intelectuales y espirituales” (Larrañaga Zeni, 2006, p. 62.).

Adicionalmente, tiene una connotación social ya que es un momento en el año en el cual el trabajador puede disfrutar de vivir una relación más directa con sus familiares o amigos, consolidando vínculos de unión y conocimiento.

En el Uruguay la normativa que actualmente regula las vacaciones anuales para los trabajadores de la actividad privada se conforma por la ley N° 12.590 (y su decreto reglamentario del 26 de abril de 1962), la ley N° 13.556 (y su modificativa por el Decreto – ley 14.328) y el Convenio Internacional de Trabajo N° 132 ratificado por nuestro país.

El decreto del 26 de abril de 1962 define *licencia o vacación anual* como un número de días de descanso especial remunerado, al que el trabajador adquiere derecho con relación a un período de servicios efectivos o a la orden de uno o varios patronos. Establece además que todos los trabajadores contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza tienen en principio derecho al goce de una licencia anual paga de veinte días. Estos veinte días se generan siempre y cuando el trabajador haya completado doce meses de trabajo en el año civil, ajustando dichos días en la misma proporción para aquellos trabajadores que hayan desempeñado funciones en un período menor, teniendo en cuenta como excepciones, que computan para el cálculo de los días de licencia: las festividades o asuetos, los días de ausencia por enfermedad o por licencia maternal, los días en que el trabajador no pueda prestar tareas por causas que no le son imputables siempre que haya quedado a la orden del empleador, y las ausencias por huelga. Asimismo, los trabajadores con más de cinco años de

servicios en la misma empresa, tendrán derecho a un día complementario de licencia por cada cuatro años de antigüedad.<sup>9</sup> Estos días se acumulan a los días de licencia anual. Para la determinación de estos días, se debe tener en cuenta el último día del año o período en que se generó la licencia.

Los días de licencia generados deben hacerse efectivos dentro del año inmediato siguiente al período en el que se generó el derecho.

Finalmente cabe destacar que cumpliendo con el principio de irrenunciabilidad mencionado anteriormente, “[...] será nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a la licencia anual, o su compensación en dinero, fuera de los casos previstos por la misma”.<sup>10</sup>

### **2.3.2 Licencias especiales**

Este tipo de licencias se otorgan siempre por motivos muy particulares, no formando parte del régimen general de licencias y por lo tanto, no generando derecho al pago de salario vacacional. Son licencias especiales: la licencia por enfermedad, por maternidad, por exámenes mamarios y ginecológicos, por donación de sangre, por estudio, por paternidad, adopción y legitimación adoptiva, por duelo, por matrimonio, por jubilación, la licencia sindical, entre otras.

Las mismas han adquirido importancia a lo largo de los años lo cual ha llevado al surgimiento de diversas normas que las regulan en la actualidad. Sin embargo, no existe una legislación con carácter general sobre el tema, sino un conjunto de normas dispersas. Es así que para los trabajadores de la actividad privada, las licencias especiales se regulan tanto por las leyes existentes sobre dicha materia, como por las disposiciones establecidas a través de los acuerdos o laudos de los Consejos de Salarios. En caso de existir una discrepancia entre lo que establecen las leyes y los convenios colectivos, se aplicará siempre la norma más beneficiosa para el trabajador respetando el principio protector que rige en toda relación laboral.

En cuanto a la normativa vigente en relación a cada una de las licencias especiales, cabe señalar por ejemplo que, la licencia por maternidad se rige por la ley N° 15.084, reglamentada por el Decreto 227/81; la licencia por exámenes mamarios y ginecológicos se rige por la ley N° 17.242; la licencia por donación de sangre se

---

<sup>9</sup> Ley N° 12.590 “Licencia Anual”. Art. 2

<sup>10</sup> Ley N° 12.590 “Licencia Anual”. Art. 15

encuentra regulada en la ley N° 16.168, mientras que la licencia por enfermedad se regula básicamente por dos leyes. Una de ellas es la ley N° 14.407, "Administración de los Seguros Sociales por enfermedad", la cual fue modificada posteriormente por ley N° 18.131, "Creación del Fondo Nacional de Salud", reglamentada por Decreto del 2 de agosto de 2007 y la otra ley surgida en los últimos tiempos en relación a la licencia por enfermedad, es la N° 18.211, "Sistema Nacional Integrado de Salud", reglamentada por Decreto del 8 de enero de 2008.

A fines del año 2008, se aprobó la ley N° 18.345 "Licencias especiales para los trabajadores de la actividad privada" que establece el régimen de las licencias por estudio, paternidad, duelo y matrimonio. La misma fue modificada posteriormente por la ley N° 18.458.

Como el análisis exhaustivo de las licencias establecidas por convenios colectivos será llevado a cabo más adelante formando parte medular de nuestro trabajo de campo, es que en esta oportunidad nos remitiremos a establecer las características básicas de cada una de las licencias especiales mencionadas anteriormente.

- **Licencia por enfermedad**

Tendrán derecho al goce de la licencia por enfermedad aquellas personas que sufran afecciones físicas o psíquicas, que le impidan la realización de tareas o servicios que su actividad laboral requiera así como también si la evolución de dichas afecciones signifique un peligro para sí o para los demás.

Como consecuencia de la enfermedad el trabajador de la actividad privada dejará de percibir los ingresos provenientes de su fuente laboral, por lo que tendrá derecho a recibir un subsidio financiado por diferentes organismos dependiendo de la institución a la cual vuelque sus aportes.

Es así que, los profesionales universitarios que aportan a la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, tendrán derecho a percibir un subsidio por parte de la misma siempre y cuando se encuentren imposibilitados de llevar a cabo el ejercicio de su profesión por un lapso mayor a treinta días. El monto del subsidio será equivalente a los dos tercios del monto de jubilación que le hubiere correspondido al afiliado si estuviere incapacitado en forma absoluta y permanente a la fecha de solicitud del mismo<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Ley 17.738. Arts. 93 a 100

Asimismo, el subsidio por enfermedad de los trabajadores dependientes puede ser abonado por el Banco de Previsión Social o por las Cajas de Auxilio o Seguros Convencionales de Enfermedad, según corresponda.

Las Cajas de Auxilio son personas jurídicas creadas y administradas por empleadores y trabajadores. Las mismas podrán constituirse por convenio colectivo entre empresas o conjuntos de empresas y, por lo menos, los dos tercios de sus trabajadores siempre que se cumplan los requisitos que establece la ley N° 14.407 en su artículo 41.

En Uruguay funcionan setenta Cajas de Auxilio que tienen aproximadamente cincuenta mil aportantes. Los beneficios de las mismas se extienden a los familiares directos de los empleados haciendo que los beneficiarios asciendan a doscientas mil personas aproximadamente.<sup>12</sup>

Ejemplos de Cajas de Auxilio constituidas en Uruguay son: las Cajas de Azucarlito, FANAPEL, Caja de Industria Farmacéutica, CONAPROLE, Seguro De Enfermedad de Trabajadores de la Salud, entre otras.

Por último, para acceder al subsidio abonado por el Banco de Previsión Social, el trabajador deberá haber aportado lo correspondiente a setenta y cinco jornales o tres meses como mínimo, dentro de los doce 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, con un tope de tres bases de prestaciones y contribuciones (BPC). El mismo, se pagará 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, tendrá derecho a cobrarse desde su internación y no habrá período de pérdida.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Gatti, Flavia (n.d). Auxilio a las Cajas de Auxilio. Recuperado el 1 de noviembre de 2009 de [http://www.ferrere.com/web/uy/downloads/publicaciones/empre\\_2007/2007-05-18\\_empresa.pdf](http://www.ferrere.com/web/uy/downloads/publicaciones/empre_2007/2007-05-18_empresa.pdf)

<sup>13</sup> Ley N° 14.407.

- **Licencia por maternidad**

Por otro lado, como forma de protección a la mujer y a la maternidad es que se establece el derecho a la licencia maternal. Para las trabajadoras de la actividad privada, dicha licencia tiene una duración total de doce semanas y según lo establecido en la ley N° 15.084 la misma debe iniciarse seis semanas antes de la fecha de parto y finalizar seis semanas después del mismo<sup>14</sup>, aunque en la práctica suele prolongarse el descanso post-natal y disminuirse el pre-natal.

La licencia por maternidad puede ampliarse en los siguientes casos:

- 1) 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.<sup>15</sup>
- 2) 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.<sup>16</sup>

Durante el tiempo por el cual dure esta licencia, todas las trabajadoras dependientes de la actividad privada tendrán derecho a percibir un subsidio abonado por el Banco de Previsión Social, equivalente en efectivo al sueldo o jornal que estuviere percibiendo más la cuota parte correspondiente al aguinaldo, remuneración por licencia y salario vacacional. Están incluidas en este beneficio no solo las mujeres que estén prestando servicios subordinados, sino también las que tengan la relación laboral suspendida o se haya extinguido durante el embarazo o descanso post-parto, y las amparadas en el seguro de paro, quienes deberán optar por alguno de los dos subsidios.

- **Licencia por exámenes mamarios y ginecológicos**

La ley N° 17.242 del 20 de junio de 2000 sobre prevención de cánceres genito-mamarios establece en el artículo 2 que: "las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia con

---

<sup>14</sup> Ley 15.084 y Decreto 227/81

<sup>15</sup> Ley 15.084 Art. 13

<sup>16</sup> Ley 15.084 Art- 14

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**

Por su parte, la ley N° 16.168 del 24 de diciembre de 1990 sobre donación de sangre establece en su artículo 1 que: “todo trabajador de la actividad pública o privada que realice una donación de sangre a bancos de sangre oficiales o que se encuentren bajo reglamentación del Servicio Nacional de Sangre dependiente del Ministerio de Salud Pública, con la sola presentación del documento que acredite fehacientemente dicho acto, tendrá derecho a no concurrir a su trabajo ese día y el mismo será abonado como trabajado.”

Este último tema se encuentra también regulado para el caso de los funcionarios públicos en la ley N° 16.104, artículo 30, en donde se establece además de lo mencionado anteriormente, que en caso de donación de órganos o tejidos, los mismos dispondrán de los días que estimen necesarios los médicos del Banco de Órganos y Tejidos para la recuperación total del donante.

- **Ley 18.345: licencia por estudio; licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva; licencia por matrimonio y licencia por duelo.**

La ley N° 18.345, sancionada por el Parlamento Nacional el 2 de setiembre de 2008, promulgada el 11 de setiembre de 2008 y publicada en el Diario Oficial N° 27.754, del 23 de setiembre de 2008, surge debido al vacío existente en nuestra legislación, con respecto al derecho de los trabajadores de la actividad privada a poder gozar de licencias especiales. Sin embargo este no es el único motivo que generó el surgimiento de dicha ley, sino que también se pueden mencionar otros como por ejemplo: lograr una mayor equiparación entre la normativa existente para los trabajadores públicos y privados; acercar nuestra legislación laboral a la de los países más avanzados en la materia, y por último pero no menos importante, beneficiar a aquellos sectores privados con escaso o nulo poder de negociación que quedan librados a la voluntad de sus empleadores.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Goldstein, Eduardo y Panizza, Carolina (2008). La nueva Ley de licencias especiales para los trabajadores de actividad privada. *Anuario de Derecho Laboral*, 51 (231), 640 – 657.

Esta ley comienza en su artículo 1 definiendo el ámbito de aplicación que tendrá, de la siguiente manera:

*"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.*

*La fecha para el goce de las mismas será de libre disponibilidad para el trabajador dentro de las previsiones que señala esta ley para cada caso."*

El último inciso de este artículo fue derogado por el artículo 1 de la ley N° 18.458 del 2 de enero de 2009.

➤ **Licencia por estudio**

En la ley N° 18.345 hay tres artículos dedicados a esta licencia que analizaremos a continuación.

Estos artículos, sufrieron grandes modificaciones, recogidas posteriormente en la Ley N° 18.458.

Artículo 2 (Licencia por estudio).- *"Se establece una licencia especial de dieciocho días por año civil, con un máximo de 6 días por examen o prueba de revisión, evaluación o similares, que podrá ser utilizada por aquellos empleados que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica y Superior, Educación Técnico-Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza, pública o privada, habilitados por el Ministerio de Educación Y Cultura."*

El hecho de fijar dieciocho días de licencia por estudio, tuvo gran repercusión en el ámbito empresarial, principalmente en aquellas empresas que poseen un alto porcentaje de trabajadores estudiantes, o en empresas muy pequeñas dentro de las cuales, por ejemplo, dos de sus tres empleados estudian, lo que puede ocasionar que se ausenten en un mismo día.

Como consecuencia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social presentó un proyecto de ley modificativo de estas licencias, que mantenía el espíritu de la norma pero a su vez contemplaba las circunstancias particulares de cada empresa.

Es así que el artículo 2 de la ley Nº 18.345, fue sustituido por el artículo 2 de la ley Nº 18.458, en donde se establece una determinada cantidad de días por estudio en función de las horas trabajadas semanalmente. El régimen será el siguiente:

- Para hasta treinta y seis horas semanales, le corresponden al trabajador seis días anuales como mínimo de licencia por estudio
- Para más de treinta y seis y menos de cuarenta y ocho horas semanales, nueve días anuales como mínimo.
- Para cuarenta y ocho horas semanales, doce días anuales como mínimo.

Se fija además para cualquiera de los casos anteriores, un máximo de tres días por examen o revisión, cuando la ley original fijaba un máximo de seis días.

En cuanto al artículo 3 que hace referencia a la obligatoriedad de preaviso, se establecen dos cosas fundamentales. En primer lugar, hay que tener seis meses de antigüedad en la empresa para adquirir el derecho al goce de esta licencia, y en segundo lugar, para poder hacer uso efectivo de la misma se debe avisar al empleador con una anticipación de diez días hábiles. Esta obligatoriedad de preaviso fue suprimida por el artículo 3 de la ley Nº 18.458 donde únicamente se exige poseer la mencionada antigüedad.

En el artículo 4 se establece la documentación a presentar como justificación del uso de los días por estudio. Se le exige al trabajador la presentación de un certificado emitido por el Instituto en el cual rindió su prueba o examen, y en caso de no hacerlo perderá el derecho a usar este beneficio por el término de un año. Cabe señalar, que en la norma, no se establece ningún plazo para presentar dicho certificado.

En el último inciso de este mismo artículo, hay una exigencia fundamental para el trabajador la cual consiste en aprobar un examen o curso al año para poder hacer uso al año siguiente de la licencia por estudio. Este artículo fue el único que no sufrió modificaciones posteriores.

➤ **Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva**

Se concede al padre tres días de licencia en caso de nacimiento de un hijo. Estos tres días comprenden el día del nacimiento y los dos días siguientes.

Para los casos de adopción y legitimación adoptiva, también se conceden tres días de licencia, aunque la ley no especifica desde cuando se comenzará a computar la

misma. Puede ser por ejemplo desde el día en el cual se consigue la tenencia efectiva del menor, o desde que se dicta sentencia legitimando la adopción.

La ley exige que se justifique el goce de la licencia mediante la documentación probatoria pertinente en un plazo máximo de veinte días hábiles, y en caso de no hacerlo se computarán como ausencias injustificadas y se descontarán de los haberes correspondientes.<sup>18</sup>

Hoy en día, conjuntamente con la ley N° 18.345 existe la ley N° 17.292, publicada en el diario oficial el 29 de enero del 2001. La misma concede una licencia de seis semanas continuas de duración para todos los trabajadores dependientes afiliados al Banco de Previsión Social que reciban uno o más menores de edad a efectos de su posterior adopción o legitimación adoptiva<sup>19</sup>.

Solo podrá hacer uso de esta licencia especial, uno u otro integrante del matrimonio beneficiario o el beneficiario en su caso<sup>20</sup>.

Como consecuencia de esto, en caso de que sea la madre quien haga uso de las seis semanas de licencia, el padre podrá hacer uso de los tres días de licencia que por este motivo se concede en la ley N° 18.345.

➤ **Licencia por matrimonio**

Los trabajadores de la actividad privada tendrán derecho a gozar de tres días de licencia en caso de contraer matrimonio. Uno de estos días necesariamente debe coincidir con la fecha en la que se produce el enlace en el Registro de Estado Civil, no aclarando la ley si los restantes dos días son los inmediatos posteriores o anteriores a dicho acto. Tampoco se aclara si se trata de días hábiles o no.

Como se entiende que el matrimonio es un acto planificado, es que se establece como requisito un preaviso de treinta días, no aclarando tampoco para este caso si se trata o no de días hábiles.

Por último, la ley fija la obligación para el trabajador, de presentar en un plazo máximo de treinta días toda la documentación pertinente, que pruebe que el matrimonio ha sido celebrado.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Ley 18.458. Art. 5.

<sup>19</sup> Ley 17.292. Art 33.

<sup>20</sup> Ley 17.292. Art 35.

<sup>21</sup> Ley 18.345 “Licencias Especiales para trabajadores de la actividad privada”. Art. 6.

➤ **Licencia por duelo**

En caso de fallecimiento de padre, madre, hijos, cónyuges, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos se concede una licencia especial de tres días hábiles.

El uso de la misma se justifica al igual que lo dispuesto para el caso de licencia por matrimonio.

En conclusión, podemos decir que, si bien esta ley dispone beneficios mínimos obligatorios a los que pueden acceder todos los trabajadores de la actividad privada, nada impide que se establezcan condiciones más beneficiosas para los mismos mediante acuerdos en consejos de salarios y convenios colectivos.

• **Licencia gremial**

Por último no podemos dejar de mencionar un tipo de licencia especial que existe para los trabajadores de la actividad privada y que es la licencia gremial. Esta licencia se encuentra únicamente regulada en el ámbito de los Consejos de Salarios y convenios colectivos; así lo establece la ley N° 17.940 "Libertad Sindical – Normas para su Protección" en su artículo 4: *"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."*

Esta licencia se trata del derecho de sindicación y negociación colectiva que poseen todos los trabajadores de la actividad privada a los cuales se les deben brindar las facilidades, beneficios y franquicias necesarias para que los mismos puedan dedicarse a la actividad sindical.

## 2.4 Convenios Colectivos

### 2.4.1 Derecho Colectivo de Trabajo

El Derecho Colectivo de Trabajo, es definido como el núcleo de normas que reglamentan el conjunto del personal de la empresa, organizada o no, pero actuando como unidad; la formación y las funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.<sup>22</sup>

Dentro del contenido de este derecho se encuentran los siguientes temas:

- El derecho de asociación
- Los convenios colectivos
- Los conflictos colectivos
- Los medios para prevenir y solucionar conflictos colectivos
- La participación en la empresa y en otros ámbitos

### 2.4.2 Breve Reseña Histórica sobre los convenios colectivos en el Uruguay.

El surgimiento de los convenios colectivos tuvo lugar a comienzos de siglo XX junto con la formación y el funcionamiento de los sindicatos y con la realización de huelgas, sin que su existencia se reconociera expresamente en ninguna ley. Los mismos continuaron funcionando sin ningún tipo de regulación hasta el surgimiento de ley Nº 9.675 del 4 de agosto de 1937 donde se reconoció el carácter oficial de los convenios colectivos. Lo que sucedía era que en ese entonces, existía un conflicto en el sector de la construcción el cual se resolvería a través de un convenio colectivo, y la única manera de que ese convenio fuera aceptado por todos los empleadores del sector era creando una ley de aplicación general que determinara el carácter obligatorio de todos los convenios colectivos.

Adicionalmente, en el año 1943 se crearon los Consejos de Salarios en los cuales se establecen los salarios y sus categorías para cada rama de actividad. En una primera instancia, se entendió que los convenios colectivos quedaban excluidos de la intervención en dichas materias. Se creía que todo lo referente a esos temas era

---

<sup>22</sup> Plá Rodríguez, Américo (1999). *Curso de Derecho Laboral: Derecho Colectivo (Tomo IV, Vol. 1)*. Montevideo: Idea. Pág. 7

de competencia exclusiva de los Consejos de Salarios. Pero luego, se advirtió que los mismos tenían competencia privativa en la fijación de los salarios mínimos y sus categorías. Por consiguiente, podrían concertarse convenios colectivos para aumentar los salarios por encima de los laudos.<sup>23</sup>

Fue durante el período de facto que sobrevino en nuestro país, comprendido entre el 27 de junio de 1973 y el 1 de marzo de 1985, que desaparecieron momentáneamente los Consejos de Salarios, rescatándose la sobrevivencia de los convenios colectivos. Los mismos se mantienen con una fuerte presencia hasta el día de hoy y constituyen una de las herramientas más importantes a la hora de regular las relaciones laborales.

### 2.4.3 Concepto

Una de las definiciones que podemos encontrar sobre los convenios colectivos, establece que los mismos, son acuerdos celebrados entre un empleador, un grupo de empleadores o una entidad gremial de empleadores con un grupo o sindicato de trabajadores para fijar las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo.<sup>24</sup>

Como características principales de los convenios colectivos podemos mencionar que:

- Son acuerdos de voluntad, es decir, existe el consentimiento de las dos partes para la celebración de los mismos. Esto significa que poseen naturaleza contractual.
- Se realizan entre representantes de cada una de las partes: trabajadores dependientes por un lado y empleadores por otro. Del lado patronal, los convenios pueden ser celebrados por una empresa o grupo de empresas individualmente consideradas, mientras que del lado obrero se requiere necesariamente una organización colectiva.
- Se fijan condiciones de trabajo a las que deben ajustarse las relaciones individuales de trabajo, tanto presentes como futuras. Por esta razón es que se dice que son contratos normativos.
- Se deben celebrar por escrito, lo cual les otorga credibilidad y permite que no solo las partes involucradas sino todas las personas que deban cumplirlos

---

<sup>23</sup> Plá Rodríguez, Américo (1999). *Curso de Derecho Laboral: Derecho Colectivo (Tomo IV, Vol. 1)*. Montevideo: Idea. Pág. 123.

<sup>24</sup> *Ibidem*. Pág. 95.

manejen un mismo texto, evitando discrepancias sobre aspectos ya pautados como pueden ser la duración, alcance, existencia, entre otros.

- Deben contener lugar, fecha de celebración y período de vigencia ya que son acuerdos que poseen una duración limitada. Que no se establezca nada con respecto a su duración no significa que los mismos perduren indefinidamente.
- Pueden caducar por varias razones: vencimiento del plazo, pudiendo pactarse la prórroga automática; mutuo consentimiento de las partes; denuncia de cualquiera de las partes, la que operará en la forma y condiciones previstas en el convenio; y por último, cumplimiento de las condiciones resolutorias.<sup>25</sup>
- No son aplicables a Directores, Gerentes, asesores y personal de confianza excepto que se establezca lo contrario.
- Solo podrán disponer condiciones más favorables para los trabajadores que las establecidas en las leyes o las fijadas en los contratos individuales de trabajo, salvo algunas excepciones debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Son acuerdos que ofrecen ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. Para los trabajadores porque unidos adquieren una posición más fuerte ante el empleador, lo que les permite negociar mejores condiciones de trabajo. Para los empleadores porque se establecen cláusulas de paz que benefician el clima laboral y además les da cierta estabilidad en los costos, ya que pueden calcular el costo de la mano de obra durante todo el período por el cual dure el convenio.

#### **2.4.4 Tipos de cláusulas de los convenios colectivos<sup>26</sup>**

El contenido de un convenio colectivo comprende cuatro partes que son: la envoltura, el elemento normativo, el obligacional y las cláusulas accidentales. A su vez se pueden encontrar las cláusulas mixtas que están formadas tanto por elementos normativos como obligacionales.

La envoltura refiere a las normas que regulan ciertos temas como son la entrada en vigencia, la duración, y la órbita espacial y funcional de aplicación de los convenios colectivos.

---

<sup>25</sup> Ley 15.328. “Convenios Colectivos de Trabajo”. Art. 9

<sup>26</sup> Plá Rodríguez, Américo (1999). *Curso de Derecho Laboral: Derecho Colectivo (Tomo IV, Vol. 1.)*. Montevideo: Idea. Pág. 104 a 106.

Las cláusulas accidentales no están vinculadas a la naturaleza de los convenios colectivos, sino que responden a circunstancias del momento como por ejemplo terminación de una huelga, readmisión de trabajadores despedidos, reanudación de trabajo, etc.

Sin embargo, la gran mayoría de los autores coincide en señalar que las cláusulas principales son las normativas y las obligacionales.

Las cláusulas obligaciones son las que indican las obligaciones contraídas por cada uno de los pactantes hacia el otro. Se pueden distinguir dos grupos de cláusulas. Por un lado están las normas que tratan de asegurar el cumplimiento del convenio colectivo por ejemplo fijando sanciones para la parte que viola el convenio, y por otro lado se encuentran las normas que fijan las obligaciones concretas a cargo del sindicato obrero frente al patrono y viceversa.

Por último las cláusulas normativas se pueden definir como las condiciones generales establecidas para la prestación individual de los servicios. En este caso también se pueden encontrar dos tipos de cláusulas: las condiciones individuales para la prestación de los servicios y ciertas obligaciones que contrae el empleador para con la comunidad de trabajadores.

#### **2.4.5 Requisitos de validez<sup>27</sup>**

Los convenios colectivos solo serán válidos una vez que se cumplan por su orden los siguientes requisitos:

- a) Presentación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del proyecto de convenio debidamente suscrito por las partes, a los efectos del control de su legalidad. Dicho ministerio deberá expedirse dentro del término de sesenta días transcurrido el cual, sin que lo hubieran hecho, se considerará que el proyecto no merece objeciones en cuanto a su legalidad.
- b) Aprobación por la mayoría absoluta de los empleados involucrados mediante voto secreto o conformidad escrita.
- c) Registro del convenio aprobado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

---

<sup>27</sup> Ley N° 15. 328 “Convenios Colectivos de Trabajo”. Art. 4.

El análisis de las licencias especiales lo realizaremos en función de los convenios colectivos surgidos durante el período 2005 – 2008 para cada uno de los grupos de actividad existentes.

Estos grupos de actividad se crearon en el año 1985 a través de los Consejos de Salarios, órganos de integración tripartita, que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios.

En una primera instancia, se crearon cuarenta y ocho grupos para la actividad privada. Sin embargo, veinte años más tarde, los mismos quedaron desactualizados por la transformación de la realidad económica nacional, lo que llevó a que se reagruparan las actividades, creando en esta oportunidad veinte grupos. Hoy en día, existen además, un grupo relativo a la actividad doméstica y tres grupos relativos a la actividad rural.

A continuación enumeraremos los mencionados grupos, aunque se debe tener en cuenta que dentro de cada uno existen numerosos subgrupos, que a su vez se pueden dividir en varios capítulos, dependiendo del ramo de actividad.

**Grupos de Industria, Comercio y actividades en general.**

1. Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco
2. Industria Frigorífico
3. Pesca
4. Industria Textil
5. Industrias del Cuero, Vestimenta y Calzado
6. Industria de la Madera, Celulosa y Papel
7. Industria Química, del Medicamento, Farmacéutica, de Combustibles y Anexos
8. Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipo
9. Industria de la Construcción y Afines
10. Comercio en General

11. Comercio Minorista de la Alimentación
12. Hoteles, Restoranes y Bares
13. Transporte y Almacenamiento
14. Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones
15. Servicios de Salud y Anexos
16. Servicios de Enseñanza
17. Industria Gráfica
18. Servicios Culturales, de Esparcimiento y Comunicaciones
19. Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y Aquellos no incluidos en otros grupos.
20. Entidades Gremiales, Sociales y Deportivas

**Actividad Doméstica**

21. Trabajadoras del Hogar o Servicio Doméstico

**Actividades Rurales**

22. Ganadería, Agricultura y Actividades conexas
23. Viñedos, Fruticultura, Horticultura, Floricultura, Criaderos de Aves, Suinos, Apicultura y Otras Actividades no incluidas en el grupo 22.
24. Forestación (Incluido Bosques, Montes y Turberas)

## 3.1 Licencia por Enfermedad

En gran parte de los convenios colectivos analizados, se pueden encontrar disposiciones que establecen beneficios que mejoran el seguro de enfermedad pagado por el Banco de Previsión Social (en adelante BPS) o brindan la opción de ampararse a un seguro diferente al otorgado por este organismo.

### 3.1.1 Pago de un complemento al subsidio por enfermedad abonado por el BPS

Como mencionáramos en el marco teórico el subsidio por enfermedad que abona el BPS a partir del cuarto día de enfermedad, consiste en el 70% del sueldo o jornal básico que percibe el trabajador, excluyéndose las partidas por locomoción, viáticos, habilitación, quebrantos de caja, horas extras y retribuciones especiales con un tope de tres bases de prestaciones y contribuciones (BPC). En los convenios colectivos suele pactarse el pago de un complemento de dicho subsidio, para que el trabajador cobre una suma de dinero similar o igual a la que hubiera percibido si no se hubiera ausentado de su trabajo.

En el Grupo 1 Subgrupo 3 "Producción de Hielo y Cámara de Frío"<sup>28</sup> y en el Grupo 19 Subgrupo "Prestación de Servicios Telefónicos", Capítulo "Servicios 0900"<sup>29</sup>, se acuerda abonar a los trabajadores el 100% de la diferencia entre lo que paga el BPS y el salario básico del trabajador. En el primer subgrupo mencionado, dicho complemento se pagará por un máximo de tres meses con posibilidad de prorrogarlo por tres meses más, mientras que para el segundo subgrupo, el complemento se pagará por un plazo máximo de sesenta días, sin que exista la posibilidad de una prórroga.

Por otra parte y a diferencia de los casos anteriores, en el Grupo 14 Subgrupo 3 "Otros Organismos de Seguridad Social" Capítulo 1 "Fondos Complementarios"<sup>30</sup>, el complemento será tal que, se pagará, por los primeros veinte días, un 50%, por los segundos veinte días, un 75% y a partir de los terceros veinte días y hasta los ciento ochenta días, un 100%. Estos porcentajes están referidos a la diferencia existente entre lo que paga BPS y el salario que efectivamente cobra el funcionario.

---

<sup>28</sup> Segunda Ronda 2006. Convenio Colectivo del 21 de setiembre de 2006. Vigencia del 1 de julio de 2006 al 30 de junio del 2008. Cláusula 14

<sup>29</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 13 de noviembre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 al 31 de diciembre de 2010. Cláusula 20.

<sup>30</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 27 de octubre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 al 30 de junio de 2010. Capítulo II. Cláusula 12.

### 3.1.2 Pago de los tres primeros días no cubiertos por el seguro de enfermedad de BPS

Otro de los beneficios que suelen otorgar los convenios colectivos a los trabajadores, es el pago de los tres primeros días de enfermedad no cubiertos por el seguro.

En el Grupo 1 Subgrupo 1, "Industria Láctea"<sup>31</sup>, en el Grupo 10 Subgrupo 2 "Artículos para el Hogar"<sup>32</sup>, y en el Grupo 11<sup>33</sup> el pago de los tres días se realizará con un máximo de dos veces en el año calendario y se requerirá que la enfermedad sea certificada al menos por quince días corridos. Para el primer y tercer caso, se establece específicamente que el monto a abonar por la empresa será del mismo porcentaje que brinda BPS para los días que cubre.

Dentro del Grupo 1 pero en el Subgrupo 7 "Dulces, Chocolates, Golosinas, Galletitas y Alfajores. Fideerías, Panificadoras, Yerba, Café y Té y Otros Productos Alimenticios", Capítulo 5 "Molinos de Café y Té"<sup>34</sup>, se establece como única condición para el pago, que la enfermedad certificada por el organismo correspondiente, supere los diez días corridos.

En el Grupo 13 Subgrupo 7 "Transporte Terrestre de Carga. Nacional. Todo tipo de transporte de carga para terceros, exceptuando los mencionados en otros grupos. Servicios de Autoelevadores, Grúas y Equipos de Movilización de Carga con Chofer y Operador" Capítulo 2 "Transporte de Leche a Granel"<sup>35</sup>, los trabajadores, en caso de enfermedad debidamente justificada y por una sola vez en cada año calendario, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador, las sumas correspondientes a los días no cubiertos por el subsidio que brinda BPS, siempre que la enfermedad certificada requiera licencia por al menos veinte días corridos. El valor del jornal a abonar por la empresa en esta situación será el 70% del valor nominal del jornal que esté percibiendo en ese momento el trabajador. Para el Subgrupo 12 "Transporte Aéreo de Personas y de Carga Regular o no. Actividades

---

<sup>31</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 23 de diciembre de 2008. Vigencia del 1 de setiembre de 2008 al 28 de febrero de 2011. Cláusula 6

<sup>32</sup> Segunda Ronda 2006. Convenio Colectivo del 13 de octubre de 2006. Vigencia del 1 de julio de 2006 al 30 de junio de 2008. Cláusula 11.

<sup>33</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 7 de noviembre 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 al 30 de junio de 2010. Cláusula 9.

<sup>34</sup> Primera Ronda 2005. Convenio Colectivo del 23 de agosto de 2005. Vigencia 1 de julio de 2005 hasta 30 de junio de 2006. Cláusula 13.

<sup>35</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 28 de octubre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010. Cláusula 13.

Complementarias y Auxiliares en Aeropuertos” Capítulo 8 “Servicios de Rampas”<sup>36</sup>, el complemento se calculará como el valor de los tres primeros días certificados y descontados como falta. El mismo se abonará como máximo tres veces, en cada período móvil de doce meses anteriores a la ausencia por enfermedad.

Para el Grupo 14 Subgrupo 5 “Cooperativas de Ahorro y Crédito”, Capítulo 1 “Cooperativas de Capitalización”<sup>37</sup> se pacta el pago de los tres primeros días no cubiertos por el seguro del BPS, siempre y cuando el trabajador presente la certificación correspondiente.

Por su parte, dentro del Grupo 19 existe el beneficio mencionado en tres subgrupos, pactándose para cada uno de ellos diferentes condiciones.

En el Subgrupo 4 “Empresas de Pompas Fúnebres y sus Previsoras”<sup>38</sup> los trabajadores, recibirán del empleador el salario correspondiente a los tres primeros días si la enfermedad se extiende por un período superior a quince días continuos.

En segundo lugar, en el Subgrupo 17 “Estudios Contables, Profesionales y no Profesionales”<sup>39</sup> el estudio cubrirá el 100% de los tres primeros días que el Organismo no reconoce, y hasta un máximo de dos veces por año, siempre que la certificación sea de diez días hábiles o más; y por último en el Subgrupo 19 “Call Centres”<sup>40</sup>, será de cargo de las empresas abonar el 50% de los tres primeros días certificados por BPS y no pagos por el organismo, cuando el período de enfermedad supere los ocho días.

Finalmente, para el Subgrupo 3 “Entidades Sociales”<sup>41</sup> y Subgrupo “Entidades Deportivas”<sup>42</sup>, ambos pertenecientes al Grupo 20 se pagarán los tres primeros días de ausencia en el mismo porcentaje (70%) que brinda BPS para los días que cubre. En el primer caso, se debe cumplir además que la enfermedad certificada requiera licencia por al menos veinte días corridos, y se podrá hacer uso de este beneficio

---

<sup>36</sup> Segunda Ronda 2006. Convenio Colectivo del 8 de noviembre de 2006. Vigencia del 1 de julio de 2006 al 31 de diciembre de 2007. Cláusula 9.

<sup>37</sup> Segunda Ronda 2006. Convenio Colectivo del 3 de octubre de 2006. Vigencia del 1 de julio de 2006 al 31 de diciembre de 2007. Capítulo VI. Cláusula 29.

<sup>38</sup> Segunda Ronda 2006. Convenio Colectivo del 25 de setiembre de 2006. Vigencia del 1 de julio de 2006 al 30 de junio de 2008. Cláusula 17.

<sup>39</sup> Segunda Ronda 2006. Convenio Colectivo del 12 de setiembre de 2006. Vigencia del 1 de julio de 2006 al 30 de junio de 2008. Cláusula 12.

<sup>40</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 13 de noviembre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 al 31 de diciembre de 2010. Cláusula 15.

<sup>41</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 29 de octubre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 al 30 de junio de 2010. Cláusula 6.

<sup>42</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 12 de noviembre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 al 30 de junio de 2010. Cláusula VI.

una sola vez en cada año calendario. Para el segundo caso, dicha cobertura tendrá un tope de seis días por año civil.

### 3.1.3 Otros

Aquí encontramos dos casos con beneficios que difieren a los mencionados anteriormente.

Uno de ellos es el Grupo 7 Subgrupo 7 "Medicamentos y Farmacéutica de Uso Animal"<sup>43</sup>, en donde se le brinda la posibilidad a los trabajadores de quedar amparados por un subsidio diferente. Este subsidio es el que ofrece CASSIQ "Caja de Seguros Sociales de la Industria Química".

El otro grupo es el Grupo 1 Subgrupo 13 "Tabacos y Cigarrillos"<sup>44</sup> para el cual se establece un subsidio diferente al otorgado por el Banco de Previsión Social, y del cual se hará cargo la empresa. Este subsidio se abonará de la siguiente manera:

a - 75% (setenta y cinco por ciento) del salario durante los seis primeros días de enfermedad.

b - 100 % (cien por ciento) del salario a partir del séptimo día de enfermedad.

No obstante, el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% (cien por ciento) de su salario desde el primer día en los casos de intervenciones quirúrgicas, accidentes de trabajo con lesiones de significación, y cuando por prescripción médica el trabajador deba abandonar circunstancialmente el trabajo, debiendo limitar la ausencia al tiempo indispensable para cumplir la misma.

Asimismo, para los casos de enfermedades crónicas de los trabajadores pertenecientes a la Industria del tabaco y cigarrillos, se aplicarán las siguientes normas para el pago de subsidios:

a - Se mantendrá en 100% (cien por ciento) del salario por períodos semestrales, renovables hasta un máximo de dos años a juicio de los médicos certificantes.

---

<sup>43</sup> Primera ronda 2005. Convenio Colectivo del 16 de agosto de 2005. Vigencia del 1 de julio de 2005 al 31 de diciembre de 2005. Cláusula 15.

<sup>44</sup> Primera Ronda 2005. Convenio Colectivo del 10 de junio de 2005. Vigencia un año a partir de la fecha, renovable automáticamente por períodos anuales si con 60 días de anticipación a su vencimiento, ninguna de las partes expresa a la otra por cualquier medio auténtico su intención de no continuarlo. Cláusula 10.

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

b - Vencido ese plazo máximo de dos años se reducirá al 70% (setenta por ciento) del salario y se prestará exclusivamente hasta que el beneficiario tenga derecho a jubilación.

c - A partir de que el Servicio Médico del Banco de Previsión Social reconozca la incapacidad laboral del trabajador, no corresponderá el pago del subsidio.

## 3.2 Licencia por Maternidad

Sobre esta licencia, existe un solo grupo que hace referencia a la misma en cuanto a su duración. Este Grupo es el Nº 13 Subgrupo 11 "Servicios Logísticos", Capítulo D "Organización y Coordinación del Transporte en Nombre de Terceros. Contratación de Fletes", en el cual se prolonga la licencia maternal establecida por ley una semana más, es decir la misma será de trece semanas. <sup>45</sup>

Por otro lado, existen dos grupos que tratan sobre el subsidio por maternidad y sus diferentes formas de cobro.

Uno de ellos es el Grupo 7 Subgrupo 7 "Medicamentos y Farmacéutica de Uso Animal"<sup>46</sup> donde se acuerda otorgar a las funcionarias un complemento que equipare el aporte de Asignaciones Familiares con la remuneración que le correspondería si estuviese en actividad, siempre que esta última fuera superior al primero.

El otro grupo que hace mención al subsidio por maternidad es el Grupo 1 Subgrupo 13 "Tabacos y Cigarrillos" <sup>47</sup> donde se establecen varias disposiciones a este respecto:

- a) La operaria grávida cuya asistencia médica y subsidio estén reglamentados por las leyes en vigencia, cobrará el "salario por maternidad" en la Dirección de las Asignaciones Familiares (D.A.F.A.).
- b) Como el subsidio por maternidad se cobra en una sola vez y al final del goce de la licencia por maternidad, se acuerda que para que la trabajadora no vea resentido su ingreso normal entregará en la Asociación de Fabricantes e Importadores de Tabaco y Cigarrillos (AFITyC) el salario por maternidad cobrado, y la misma, en base a su sueldo mensual, le liquidará el 100% por subsidio por maternidad durante la licencia pre y post natal que corresponda.
- c) Cuando por consecuencia del embarazo o parto surgiera alguna enfermedad, la trabajadora estará obligada a presentarse ante D.A.F.A. a fin que ésta certifique si tiene derecho a los descansos suplementarios que prevé la ley, en caso afirmativo se aplicarán las disposiciones del literal anterior.

---

<sup>45</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 6 de noviembre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 al 30 de junio de 2010. Cláusula 12.

<sup>46</sup> Primera Ronda 2005. Convenio Colectivo del 16 de agosto de 2005. Vigencia del 1 de julio de 2005 al 31 de diciembre de 2005. Cláusula 31.

<sup>47</sup> Primera Ronda 2005. Convenio Colectivo del 10 de junio de 2005. Vigencia un año a partir de la fecha, renovable automáticamente por períodos anuales si con 60 días de anticipación a su vencimiento, ninguna de las partes expresa a la otra por cualquier medio autentico su intención de no continuarlo. Cláusula 11 punto 5.

- d) No tendrá derecho al complemento del subsidio por maternidad, la trabajadora que haya sufrido algún descuento del mismo de parte de D.A.F.A. por no haberse ajustado a las normas o prescripciones de sus servicios técnicos.
- e) Cuando el período de vacaciones legales fijada con la empresa coincida en todo o parte con el descanso reconocido por D.A.F.A. deberá concederse a la trabajadora un nuevo período de vacaciones hasta completar el descanso que le correspondiera.

En último lugar, existen varios convenios que si bien no hacen referencia directamente a la licencia por maternidad, sí mencionan lo que podemos llamar "licencia por lactancia" o "período de amamantamiento".

El período de amamantamiento, se encuentra regulado por el Convenio Internacional Nº 103 de la OIT, ratificado por nuestro país en su artículo 5, reglamentado por el Decreto del 01/06/1954, donde se establece que "si la empleada u obrera lacta a su hijo, está autorizada por ese fin a interrumpir su trabajo durante dos períodos de media hora, que serán contados como trabajo efectivo." En la mayoría de los casos, para darle aplicación práctica a esta norma, se acuerda que la madre se tome una hora, ya sea al comienzo de la jornada, al finalizar la misma o tomándose una hora más de descanso intermedio.<sup>48</sup> El Instituto del Niño y el Adolescente Uruguayo (INAU), por medio de uno de los médicos de su dependencia, fijará la duración del período de amamantamiento.

Las condiciones establecidas para cada grupo en relación a la licencia por lactancia, se pueden observar en el **Anexo I**. Entendemos que en caso de no especificar lo contrario, las horas concedidas por amamantamiento serán con carácter remuneratorio.

---

<sup>48</sup> Blanco, R., Bondanza, A., & Estévez, M. (Octubre 2006). "Trabajador Privado: Prestaciones activas que le brinda la Seguridad Social administrada por el Banco de Previsión Social (BPS)". Monografía, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

### 3.3 Licencia por Exámenes Mamaros y Ginecológicos

Del análisis de los convenios colectivos, pudimos observar dos tendencias en relación al otorgamiento de la licencia por exámenes mamarios y ginecológicos, que nos permiten clasificar a los grupos en:

a) Aquellos en los que únicamente se acuerda en forma expresa lo establecido en la ley N° 17.242; esto es, un día al año de licencia con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria.

b) Aquellos en los cuales, sin perjuicio del día legalmente establecido, las trabajadoras tendrán derecho a un día complementario pago para exámenes ginecológicos, cuando el médico ordene la reiteración o ampliación del examen, o cuando no sea posible hacerse los dos exámenes (mamografía y papanicolau) en un mismo día.

Los grupos en los que se acuerda el cumplimiento de la Ley N° 17.242 son:

	<b>Grupo / Subgrupo / Capítulo</b>	<b>Convenio Colectivo</b>
<b>GRUPO 1</b>	<b>Procesamiento y Conservación de Alimento, Bebidas y Tabaco</b>	
Subgrupo 1	Industria Láctea	23 de diciembre de 2008. Cláusula 11
<b>GRUPO 5</b>	<b>Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado</b>	
Subgrupo 1	Curtiembre y sus Productos	12 de noviembre de 2008. Cláusula 10
<b>GRUPO 10</b>	<b>Comercio en General</b>	
Subgrupo 1	Tiendas	19 de noviembre de 2008. Cláusula 17
Subgrupo 6	Casas de Música	3 de diciembre de 2008. Cláusula 8
Subgrupo 9	Farmacias, Homeopatías y Herboristerías	21 de noviembre de 2008. Cláusula 12
Subgrupo 10	Ópticas	3 de diciembre de 2008. Cláusula 8
Subgrupo 12	Casas Dentales (Ventas de artículos Odontológicos)	3 de diciembre de 2008. Cláusula 8

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 15	Venta de Motos, Ciclomotores, Sus Repuestos y Accesorios	3 de diciembre de 2008. Cláusula 8
Subgrupo 16	Empresas que Comercializan Productos, Artículos y/o Equipos Médicos Hospitalarios, y/o de uso en Laboratorios.	3 de diciembre de 2008. Cláusula 8
Subgrupo 17	Repuestos de Automotores	3 de diciembre de 2008. Cláusula 8
Subgrupo 21	Supergas Envasado	19 de noviembre de 2008. Cláusula 18
Subgrupo	Residual	3 de diciembre de 2008. Cláusula 11
<b>GRUPO 11</b>	<b>Comercio Minorista de la Alimentación</b>	7 de noviembre de 2008. Cláusula 12
<b>GRUPO 12</b>	<b>Hoteles, Restoranes y Bares</b>	
Subgrupo 1	Hoteles, Apart-Hoteles, Moteles y Hosterías	6 de noviembre de 2008. Cláusula 23
Subgrupo 2	Campamentos, Bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales).	6 de noviembre de 2008. Cláusula 18
Subgrupo 3	Otros Establecimientos de Alojamiento	6 de noviembre de 2008. Cláusula 19
Capítulo 1	Hoteles de Alta Rotatividad	6 de noviembre de 2008. Cláusula 21
Capítulo 2	Pensiones	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11
Subgrupo 4	Restaurantes, Parrilladas y Cantinas	6 de noviembre de 2008. Cláusula 22
Subgrupo 5	Cadenas de Comidas	6 de noviembre de 2008. Cláusula 21
Subgrupo 6	Otras Formas de Servicios de Alimentación y Venta de Bebidas (Carros)	6 de noviembre de 2008. Cláusula 16
Subgrupo 7	Cafés, Bares y Pubs	6 de noviembre de 2008. Cláusula 19
Subgrupo 8	Rotiserías	6 de noviembre de 2008. Cláusula 17
<b>GRUPO 15</b>	<b>Servicios de Salud y Anexos</b>	
Subgrupo	Salud General	1 de setiembre de 2008. Capítulo 4 Cláusula 13
Subgrupo	Casas de Salud y Residenciales de Ancianos con fines de lucro	30 de octubre de 2008. Cláusula 6
Subgrupo	Casas de Salud y Residenciales de Ancianos sin fines de lucro	3 de noviembre de 2008. Cláusula 6
Subgrupo	Servicios de Acompañantes	6 de noviembre de 2008. Cláusula 17
Subgrupo	Ambulancias que realizan el traslado de pacientes sin asistencia	5 de noviembre de 2008. Cláusula 16
<b>GRUPO 19</b>	<b>Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y Aquellos no incluidos en otros grupos</b>	
Subgrupo 1	Despachantes de Aduana	6 de noviembre de 2008. Cláusula 19
Subgrupo 2	Empresas Suministradoras de Mano de Obra	13 de noviembre de 2008. Cláusula 17
Subgrupo 3	Personal de Edificios de Propiedad Horizontal	12 de noviembre de 2008. Cláusula 14
Subgrupo 5	Inmobiliarias y Administración de Propiedades	2 de diciembre de 2008. Cláusula 12
Subgrupo 6	Recolección de Residuos Domiciliarios y Barrido de Calles	7 de noviembre de 2008. Cláusula 18

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Capítulo 2	Recolección de Residuos Hospitalarios	31 de octubre de 2008. Cláusula 12
Subgrupo 7	Empresas de Limpieza	29 de octubre de 2008. Cláusula 13
Subgrupo 8	Empresas de Seguridad y Vigilancia	
Capítulo 1	Seguridad Electrónica	7 de noviembre de 2008. Cláusula 22
Capítulo 2	Seguridad Física	7 de noviembre de 2008. Cláusula 22
Subgrupo 9	Mensajerías y Correos Privados	12 de noviembre de 2008. Cláusula 13
Subgrupo 11	Agencias de Viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)	2 de diciembre de 2008. Cláusula 12
Subgrupo 12	Agencias de Publicidad	2 de diciembre de 2008. Cláusula 12
Subgrupo 13	Investigación de Mercado y Estudios Sociales	7 de noviembre de 2008. Cláusula 26
Subgrupo 15	Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)	30 de octubre de 2008. Cláusula 15
Subgrupo 16	Áreas Verdes	20 de noviembre de 2008. Cláusula 33
Subgrupo 17	Estudios Contables, Profesionales y no Profesionales	31 de octubre de 2008. Cláusula 14
Subgrupo 18	Sanitarias	30 de octubre de 2008. Cláusula 19
Subgrupo 19.1	Call Centres	13 de noviembre de 2008. Cláusula 18
Subgrupo 19.2	Servicios 0900	13 de noviembre de 2008. Cláusula 21
Subgrupo 20	Cementerios Privados	12 de noviembre de 2008. Cláusula 23
Subgrupo	Residual	1 de diciembre de 2008. Cláusula 12
Subgrupo 21.1	Administración de Centros Comerciales, Industriales y de Servicios	14 de noviembre de 2008. Cláusula 15
Subgrupo 21.2	Empresas Explotadoras, y/o Administradoras de Zonas Francas Comerciales, Industriales y de Servicios	19 de noviembre de 2008. Cláusula 12
Subgrupo 22	Informática	17 de noviembre de 2008. Cláusula 10
<b>GRUPO 20</b>	<b>Entidades Gremiales, Sociales y Deportivas</b>	
Subgrupo 1.1	Básquetbol	7 de noviembre de 2008. Cláusula 9
Subgrupo 2	Entidades Gremiales	2 de octubre de 2006. Cláusula 11
Subgrupo 3	Entidades Sociales	20 de octubre de 2008. Cláusula 13

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Los grupos en los que se pacta un día adicional al establecido legalmente son:

	<b>Grupo / Subgrupo / Capítulo</b>	<b>Convenio Colectivo</b>
<b>GRUPO 2</b>	<b>Industria Frigorífica</b>	
Subgrupo 1	Industria Frigorífica	4 de noviembre de 2008. Cláusula 5
Subgrupo 2	Industria del Chacinado	6 de noviembre de 2008. Cláusula 6
Subgrupo 3	Industria Avícola	23 de octubre de 2008. Cláusula 6
<b>GRUPO 5</b>	<b>Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado</b>	
Subgrupo 3	Pendas de Vestir y Afines	7 de noviembre de 2008. Cláusula 21
<b>GRUPO 6</b>	<b>Industria de la Madera, Celulosa y Papel</b>	
Subgrupo 2	Aserraderos, con y sin manufactura, plantas de tableros y paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras	10 de noviembre de 2008. Cláusula 23

### 3.4 Licencia por Donación de Sangre

Los grupos que hacen referencia a la licencia por donación de sangre, pactan conceder un día de licencia paga a aquellos trabajadores que donen sangre a bancos de sangre oficiales, o que se encuentren bajo reglamentación del Servicio Nacional de Sangre del Ministerio de Salud Pública. Esto mismo es lo que establece la ley Nº 16.168.

Dichos grupos son:

	<b>Grupo / Subgrupo / Capítulo</b>	<b>Convenio Colectivo</b>
<b>GRUPO 1</b>	<b>Procesamiento y Conservación de Alimento, Bebidas y Tabaco</b>	
Subgrupo 13	Tabacos y Cigarrillos	10 de junio de 2005. Cláusula 20
<b>GRUPO 11</b>	<b>Comercio Minorista de la Alimentación</b>	29 de setiembre de 2006. Cláusula 10
<b>GRUPO 12</b>	<b>Hoteles, Restoranes y Bares</b>	
Subgrupo 1	Hoteles, Apart-Hoteles, Moteles y Hosterías	28 de setiembre de 2006. Cláusula 13
Subgrupo 2	Campamentos, Bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales).	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11
Subgrupo 3	Otros Establecimientos de Alojamiento	
Capítulo 1	Hoteles de Alta Rotatividad	27 de setiembre de 2006. Cláusula 8
Capítulo 2	Pensiones	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11
Subgrupo 4	Restaurantes, Parrilladas y Cantinas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 10
Subgrupo 5	Cadenas de Comidas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11
Subgrupo 6	Otras Formas de Servicios de Alimentación y Venta de Bebidas (Carros)	26 de setiembre de 2006. Cláusula 10
Subgrupo 7	Cafés, Bares y Pubs	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11
Subgrupo 8	Rotiserías	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11

### 3.5 Licencia por Estudio, Paternidad, Matrimonio y Duelo

En nuestro país, al no existir ninguna reglamentación específica en relación a estas licencias, las mismas eran reguladas únicamente por lo establecido en los convenios colectivos de trabajo. Esta situación cambia con el surgimiento de la ley N° 18.345 y modificaciones posteriores, haciendo que sea de aplicación obligatoria el régimen más beneficioso para los trabajadores entre lo dispuesto por los convenios colectivos y lo dispuesto por dicha ley.

En los **Anexos II, III, IV y V** podemos encontrar lo establecido para cada una de estas licencias, en los convenios colectivos acordados con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley N° 18.345, y en los convenios posteriores a la misma siempre y cuando en ellos se acuerde la aplicación de un régimen más beneficioso que el establecido por ley.

El **Anexo II** refiere a la licencia por estudio. La misma, de acuerdo al Convenio Internacional de la OIT N° 140 de 1974, "será concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo...".

En este Anexo se podrán observar las condiciones y requisitos necesarios, definidos por cada grupo de actividad, para acceder a este tipo de licencia. Los mismos se pueden resumir en:

- Cantidad máxima de días de estudio concedidos por año civil.
- Cantidad máxima de días de estudio concedidos para rendir cada examen, prueba de revisión, evaluación y/o similares.
- Estudios que deberán estar cursando aquellos trabajadores que sean beneficiarios de esta licencia.
- Condiciones para su otorgamiento: justificación de haber rendido el examen, solicitud de la licencia con una determinada antelación, entre otras.
- Si se trata de una licencia con carácter remuneratorio o no.

En los **Anexos III, IV y V**, Licencia por Matrimonio, Licencia por Paternidad y Licencia por Duelo respectivamente, observaremos la cantidad de días otorgados con estos fines para las diferentes ramas de actividad.

En todos los casos, los días serán otorgados con goce de sueldo salvo que se especifique lo contrario.

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

En relación a la licencia por matrimonio, existen casos no contemplados en el anexo, ya que se trata de convenios colectivos en los que no se conceden días de licencia por matrimonio, sino que simplemente se pacta que, cuando el trabajador haya solicitado su licencia reglamentaria a efectos de contraer enlace, la misma será irrevocable por voluntad unilateral de la empresa. Esto ocurre en los siguientes grupos:

	<b>Grupo / Subgrupo / Capítulo</b>	<b>Convenio Colectivo</b>
<b>GRUPO 1</b>	<b>Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabacos</b>	
Subgrupo 6	Molinos de Trigos, Harinas, Féculas, Sal y Fábricas de Raciones Balanceadas	
Capítulo 1	Molinos de Trigo	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11
Capítulo 2	Fábricas de Raciones Balanceadas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 10
Subgrupo 12	Fabricación de Helados, Panaderías y Confiterías con Planta de Elaboración, Bombonerías, Fábricas de Pastas Frescas y Catering	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11
Capítulo 2	Fábricas de Pastas Frescas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11
<b>GRUPO 10</b>	<b>Comercio en General</b>	
Subgrupo 20	Barracas y Cooperativas de Productos del País	27 de octubre de 2006. Cláusula 11

### 3.6 Licencia Sindical

En los convenios colectivos que hacen referencia a la licencia sindical, se pacta la cantidad máxima de horas mensuales de licencia a utilizar por los delegados sindicales de cada empresa. En algunos casos, esta cantidad máxima de horas varía en función de la cantidad de trabajadores que posee la empresa. A modo de ejemplo, en el Grupo 8 Subgrupo 4 "Fábricas de Carrocerías y Tapicerías; Ensamblado de Vehículos Automotores, Remolques, Semirremolques, Bicicletas, Otros Equipos de Transporte" se concede la siguiente cantidad de horas:

Cantidad de trabajadores por empresa	Horas sindicales
5 a 10	5 horas
11 a 20	8 horas
21 a 50	12 horas
51 a 100	25 horas
101 a 200	50 horas
201 en adelante	60 horas

Además de lo anteriormente mencionado, es posible identificar algunos grupos que acuerdan horas de licencia sindical adicionales para los delegados de rama, quienes serán los representantes de las empresas en los respectivos Consejos de Salarios.

Si bien no entraremos en detalle de lo pactado en cada uno de los convenios colectivos, estableceremos a grandes rasgos las condiciones que generalmente se acuerdan para poder hacer uso de esta licencia.

Estas condiciones son:

- El Sindicato deberá informar quien hará uso de la licencia sindical, así como el día y hora en la cual se usufructuará la misma con la debida anticipación, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.
- La licencia deberá coordinarse con la empresa de tal manera de no alterar o entorpecer el proceso productivo, y de cumplir con las tareas imprescindibles, las que no podrán quedar sin ser cubiertas por personal idóneo o debidamente capacitado para su cumplimiento.
- Las horas de licencia sindical que no se usufructúen dentro del mes, no podrán ser acumuladas para los meses siguientes.

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

- Estas horas serán remuneradas y el monto a abonar por las empresas a los trabajadores, será igual al que hubieran percibido en caso de haber trabajado.
- Para el cobro de las horas utilizadas por concepto de licencia sindical será necesario la presentación del comprobante que acredite la efectiva realización de la actividad gremial.

## 3.7 Otras Licencias Especiales

Se trata de licencias especiales no contempladas en ninguna de las licencias anteriormente mencionadas ya que se otorgan por situaciones mucho más particulares y son pocos los convenios colectivos en los cuales aparecen.

### 3.7.1 Licencia para padres con hijos discapacitados

Este beneficio se concede únicamente para las empresas que pertenecen al Grupo 9 y consiste en otorgar determinada cantidad de horas de licencia a los padres de hijos con discapacidad, parte de las cuales serán remuneradas y parte no.

En el Subgrupo 1 "Industria e Instalaciones de la Construcción"<sup>49</sup> y en el Subgrupo "Hormigón Premezclado y Prefabricado"<sup>50</sup> se otorgan noventa y seis horas de trabajo cada doce meses calendario, que podrán ser continuas o discontinuas según el caso, y de las cuales sesenta y cuatro horas de trabajo serán remuneradas.

Para el subgrupo "Canteras en General, Caleras, Balasteras, Extracción de Piedra, Arena Arcilla, Cementos y sus Canteras, Perforación en Búsqueda de Agua"<sup>51</sup> y para el Subgrupo "Cerámica Roja, Blanca, Refractaria , Gres y Ladrillo de Campo"<sup>52</sup> se otorgan cuarenta y ocho horas, en las mismas condiciones anteriormente descritas, de las cuales treinta y dos horas de trabajo, serán remuneradas.

En todos los casos, para acceder a este beneficio, la empresa y el trabajador deberán ser aportantes a la totalidad de los fondos de la construcción. El trabajador deberá acreditar ante el Fondo Social de la Construcción, la condición de discapacidad de su hijo según la documentación de cobro de la pensión o asignación ante el Banco de Previsión Social que abona por tal concepto.

La empresa abonará al trabajador las horas utilizadas pagas según el laudo más las compensaciones y el presentismo ya que se considerarán a todos los efectos como horas trabajadas. Asimismo, la empresa podrá solicitar al Fondo Social de la Construcción el reintegro de lo abonado por tal concepto más los aportes a la Seguridad Social, debiendo acreditar en forma fehaciente que ha realizado los aportes al Fondo y el pago correspondiente al trabajador.

---

<sup>49</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 12 de setiembre de 2008. Vigencia del 1 de mayo de 2008 hasta el 1 de noviembre de 2009. Artículo 11.

<sup>50</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 4 de noviembre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 hasta el 1 de diciembre de 2010. Artículo 11.

<sup>51</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 6 de noviembre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010. Artículo 10

<sup>52</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 6 de noviembre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010. Artículo 11

### 3.7.2 Medio día de licencia paga

En el Grupo 1 Subgrupo 11 "Bodegas" se acuerda que el día 2 de noviembre se otorgará medio día de licencia paga.<sup>53</sup>

### 3.7.3 Licencia por intervenciones quirúrgicas de familiares

En el Grupo 1 Subgrupo 13 "Tabacos y Cigarrillos" se les otorgará a los trabajadores un día de licencia paga en caso de intervenciones quirúrgicas de padres, padres políticos, cónyuge, hijos y hermanos<sup>54</sup>.

### 3.7.4 Licencia por antigüedad

Hay 3 grupos en los cuales se pacta el beneficio de la licencia por antigüedad, que podrá ser gozada por los empleados, siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos.

Es así que, en el Grupo 1 Subgrupo 13 "Tabacos y Cigarrillos", se les concederá a los funcionarios diez días hábiles de licencia por única vez cuando cumplan treinta años de trabajo en la industria<sup>55</sup>.

Otro de los grupos en los cuales se otorga licencia por antigüedad, es el Grupo 7 Subgrupo 7 "Medicamentos y Farmacéutica de Uso Animal", donde al cumplir treinta años de actividad en la empresa, se conceden siete días consecutivos de licencia.<sup>56</sup>

Y por último, en el Grupo 14 Subgrupo 1 "Bancos y otras Empresa Financieras", Capítulo 2 "Instituciones Financieras Externas (IFES) y Casas Cambiarias", se acuerda que los trabajadores que tengan veinticinco años de antigüedad bancaria y un mínimo de quince años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho al goce de una licencia extraordinaria de treinta días corridos por única vez, la que podrá ser acumulada a las vacaciones anuales a elección del empleado. Dicho beneficio no

---

<sup>53</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 18 de noviembre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 hasta 31 de diciembre de 2010. Cláusula 6.

<sup>54</sup> Primera Ronda 2005. Convenio Colectivo del 10 de junio de 2005. Vigencia un año a partir de la fecha, renovable automáticamente por períodos anuales si con 60 días de anticipación a su vencimiento, ninguna de las partes expresa a la otra por cualquier medio autentico su intención de no continuarlo.

<sup>55</sup> Primera Ronda 2005. Convenio Colectivo del 10 de junio de 2005. Vigencia un año a partir de la fecha, renovable automáticamente por períodos anuales si con 60 días de anticipación a su vencimiento, ninguna de las partes expresa a la otra por cualquier medio autentico su intención de no continuarlo.

<sup>56</sup> Primera ronda 2005. Convenio Colectivo del 16 de agosto de 2005. Vigencia del 1 de julio de 2005 al 31 de diciembre de 2005. Cláusula 28.

genera compensación por gastos de licencia y la empresa no estará obligada a conceder anualmente este beneficio a un número de empleados mayor al 10% del personal. La fecha de usufructo se determinará de común acuerdo entre el empleado y la institución.<sup>57</sup>

### **3.7.5 Licencia por exámenes urológicos**

En el Grupo 2 Subgrupo 2 "Industria del Chacinado" se establece que los trabajadores mayores de cuarenta años podrán disponer de un día de licencia en caso de ser necesaria la realización de exámenes urológicos<sup>58</sup>.

### **3.7.6 Licencia adicional**

Para el Grupo 10 Subgrupo 7 "Librerías y Papelerías" se acuerda que el 26 de mayo de cada año se celebrará el día del Trabajador del Libro. Aquellos trabajadores que cumplan funciones en ese día recibirán un día adicional de licencia anual, mientras que aquellos trabajadores que no cumplan funciones en ese día percibirán su pago como si lo hubieran trabajado.<sup>59</sup>

Asimismo, en el Grupo 15 Subgrupo "Ambulancias", se establece una licencia adicional de diez días complementarios a los establecidos por la ley N° 12.590, siempre y cuando, el personal desempeñe sus funciones en régimen de trabajo rotativo.<sup>60</sup>

### **3.7.7 Licencia para actuar como testigo ante el Poder Judicial**

Existen dos grupos para los cuales se fija una licencia especial que consiste en conceder al trabajador las horas que justificare haber estado a disposición del Poder Judicial a efectos de brindar declaración en calidad de testigos.

---

<sup>57</sup> Primera ronda 2005. Convenio Colectivo del 19 de agosto de 2005. El plazo de vigencia de este convenio es de un año, contado a partir del 1 de junio de 1987, plazo que se considerará automáticamente prorrogado por períodos sucesivos de igual duración salvo que cualquiera de las partes, dentro de un plazo no menor a 30 días previos al vencimiento del plazo primitivo o de cualquiera de sus prórrogas, comunicare a la otra parte su voluntad de denunciar dicho convenio (Cláusula 21). Cláusula 12.

<sup>58</sup> Tercera ronda 2008. Convenio colectivo del 6 de noviembre de 2008. Vigencia: 1 de julio de 2008 al 30 de junio de 2010. Cláusula sexta (Beneficios y Regulaciones).

<sup>59</sup> Tercera ronda 2008. Convenio del 18 de noviembre de 2008. Vigencia: 1 de julio de 2008 al 31 de diciembre de 2010. Cláusula décimo primera. (Día del trabajador del libro).

<sup>60</sup> Primera Ronda 2005. Convenio Colectivo del 1 de diciembre de 2005. Vigencia del 1 de noviembre de 2005 al 30 de junio de 2006. Cláusula 13.

## LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

	<b>Grupo / Subgrupo / Capítulo</b>	<b>Convenio Colectivo</b>
<b>GRUPO 11</b>	<b>Comercio Minorista de la Alimentación</b>	29 de setiembre de 2006. Cláusula 10
<b>GRUPO 12</b>	<b>Hoteles, Restoranes y Bares</b>	
Subgrupo 1	Hoteles, Apart-Hoteles, Moteles y Hosterías	28 de setiembre de 2006. Cláusula 13
Subgrupo 2	Campamentos, Bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales).	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11
Subgrupo 3	Otros Establecimientos de Alojamiento	
Capítulo 1	Hoteles de Alta Rotatividad	27 de setiembre de 2006. Cláusula 11
Capítulo 2	Pensiones	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11
Subgrupo 4	Restaurantes, Parrilladas y Cantinas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 10
Subgrupo 5	Cadenas de Comidas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11
Subgrupo 6	Otras Formas de Servicios de Alimentación y Venta de Bebidas (Carros)	26 de setiembre de 2006. Cláusula 10
Subgrupo 7	Cafés, Bares y Pubs	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11
Subgrupo 8	Rotiserías	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11

Esto mismo se establece en el artículo 160.5 del Código General del Proceso y modificación posterior en el artículo 7 de la ley N° 16.699, en donde se acuerda que no se descontará del salario del testigo compareciente el tiempo que estuvo a disposición del tribunal. El testigo solo podrá ausentarse de la sede del tribunal, una vez concluida la declaración y cuando el tribunal lo autorice.<sup>61</sup>

Para justificar las horas de ausencia al trabajo, en el artículo 161.6 se establece que la constancia de la concurrencia del testigo a la audiencia, constituirá justificativo suficiente en lo laboral a los efectos de percibir los haberes por las horas no trabajadas.

### 3.7.8 Licencia por capacitación

Nos estamos refiriendo a aquellas empresas que autorizan a sus trabajadores a realizar cursos de capacitación dentro del horario habitual de trabajo y toman dicho tiempo como efectivamente trabajado.

Este es el caso de las empresas pertenecientes al Grupo 19 Subgrupo 15 "Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)", para las cuales se acuerda por convenio colectivo, que se abonará el 100% de las horas de trabajo destinadas por el trabajador a la realización de los cursos de capacitación. Si los cursos se

---

<sup>61</sup> Código General del Proceso. Art. 161.5

desarrollan fuera de horario de trabajo las empresas se harán cargo del 50% de las horas destinadas por el trabajador al mismo<sup>62</sup>.

### **3.7.9 Licencia por renovación de cédula de identidad o credencial cívica**

En el Grupo 19 Subgrupo 16 "Áreas Verdes" se establece que las empresas pagarán a cada trabajador las horas que requieran para la realización del trámite de renovación de cédula de identidad y/o credencial, por única vez en el año y sin que ello afecte de manera alguna el presentismo. Para gozar de este beneficio el trabajador deberá presentar en la empresa el comprobante correspondiente<sup>63</sup>.

### **3.7.10 Licencia por realización de controles de audiometría y visión**

Para el mismo grupo y subgrupo mencionado en el párrafo anterior, también se establece que los trabajadores que operen la chipeadora deberán someterse a un control de audiometría no menos de una vez al año, debido a los altos niveles de ruido al que están expuestos. Los podadores, maquinistas de poda, maquinistas de áreas verdes y tractoristas, se someterán al mencionado control cada 2 años. Los gastos que demande este control serán asumidos por la empresa, la cual también se hará cargo de pagar las horas que demande la realización del control, sin que ello afecte la prima por presentismo, debiendo presentar el trabajador el comprobante correspondiente en la empresa. La misma será responsable de proporcionar los protectores auditivos adecuados de acuerdo a los niveles de ruido a los que se exponga el operario<sup>64</sup>.

En último lugar, en el Grupo 19 Subgrupo 19.2 "Servicios 0900", se acordó por convenio que la parte empleadora otorgará las horas necesarias para que los trabajadores se efectúen los análisis médicos anuales recomendados para determinar si han tenido pérdida de visión y/o audición. Las referidas horas no serán descontadas al trabajador. Asimismo, la empleadora reintegrará, contra la

---

<sup>62</sup> Segunda Ronda 2006. Convenio Colectivo del 4 de setiembre de 2006. Vigencia del 1 de julio de 2006 al 30 de junio de 2007. Cláusula 12.

<sup>63</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 20 de noviembre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 al 31 de diciembre de 2010. Cláusula 19.

<sup>64</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 20 de noviembre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 al 31 de diciembre de 2010. Cláusula 32.

presentación de la documentación que lo acredite, el costo del ticket abonado en la Sociedad Médica por el trabajador para efectuarse los referidos análisis<sup>65</sup>.

### **3.7.11 Obtención del carné de salud**

En varios casos las empresas acuerdan otorgar a los trabajadores, horas de licencia destinadas a tramitar el carné de salud. Las condiciones para dicho otorgamiento, varían según cada grupo de actividad, y las mismas se pueden observar en el **Anexo VI**, Obtención del Carné de Salud.

---

<sup>65</sup> Tercera Ronda 2008. Convenio Colectivo del 13 de noviembre de 2008. Vigencia del 1 de julio de 2008 al 31 de diciembre de 2010. Cláusula 15.

## 4.1 Introducción

El MERCOSUR tiene su origen en el Tratado de Asunción firmado en Asunción del Paraguay el 26 de marzo de 1991, por los presidentes y ministros de relaciones exteriores de la República Argentina, la República Federativa del Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental de Uruguay. En este Tratado se estableció en forma provisoria la estructura organizacional del MERCOSUR, constituida por dos órganos provisorios: el Consejo de Mercado Común (CMC) y el Grupo de Mercado Común (GMC), en ambos casos las decisiones se tomarían en consenso y con la presencia de todos los Estados parte. El CMC es el órgano superior del MERCOSUR, integrado por los ministros de Relaciones Exteriores y por los ministros de Economía o sus equivalentes de los Estados parte; entre sus funciones se destacan la de formular políticas y promover las acciones necesarias para la conformación del mercado común y la de ejercer la titularidad de la personalidad jurídica del MERCOSUR. Por otro lado, el GMC es el órgano ejecutivo del MERCOSUR, está integrado por miembros, que representarán a los organismos públicos siguientes: Ministerio de Relaciones Exteriores; Ministerio de Economía o su equivalente (áreas de industria, comercio exterior y/o coordinación económica); y Banco Central. Tiene como funciones, entre otras, proponer proyectos de decisión al CMC; fijar programas de trabajo que aseguren avances para el establecimiento del mercado común, entre otras.

Además del CMC y GMC, en el Tratado de Asunción, se crearon Subgrupos de Trabajo con el fin de coordinar políticas macroeconómicas y sectoriales.

Fue el 17 de diciembre de 1994, con la firma del Protocolo de Ouro Preto (Brasil), cuando se dispuso la estructura orgánica definitiva del MERCOSUR, que estará formada, además de por los dos órganos mencionados anteriormente, por otros órganos como ser la Comisión de Comercio, la Comisión Parlamentaria Conjunta, el Foro Consultivo Económico Social y la Secretaría Administrativa.

Es dable resaltar que en la oportunidad de creación de Subgrupos de Trabajo no se estableció ningún Subgrupo referido a las cuestiones sociales ni tampoco a las laborales. Debió transcurrir algún tiempo para que, como resultado principal de las presiones y los cuestionamientos de las organizaciones sindicales, el GMC creara en el año 1991 el Subgrupo de Trabajo "Asuntos Laborales", el que a partir del 27 de marzo de 1992 se llamó "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social".

En la búsqueda de la integración y armonización laboral en el MERCOSUR, en este Subgrupo se trataron los siguientes asuntos: relaciones individuales de trabajo, relaciones colectivas de trabajo, empleo, formación profesional, salud y seguridad en el trabajo, seguridad social, entre otros. Entendemos que el tema de las licencias especiales no forma parte de los intentos de integración laboral, ya que ocupa un lugar secundario en las problemáticas sociales y laborales, y por lo tanto, hasta el día de hoy las mismas se rigen por la reglamentación particular de cada país. Como semejanza, en todos los países del MERCOSUR, las licencias especiales se regulan tanto en leyes como en convenios colectivos de trabajo.

Existen semejanzas y asimetrías en la normativa sobre convenios colectivos entre Argentina, Brasil y Paraguay. En cuanto a los sujetos signatarios de los convenios colectivos de trabajo, en Argentina es el sindicato con personería gremial el que tiene el derecho de celebrar convenios colectivos de trabajo. En Brasil los trabajadores pueden celebrar Acuerdos colectivos de trabajo con las empresas. Por su parte, en Paraguay pueden también ser parte signataria los representantes elegidos y autorizados por escrito al efecto, sin que necesariamente sea un sindicato con personería jurídica o gremial, tampoco pueden serlo los trabajadores. En Argentina se requiere la homologación del convenio colectivo de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo para su validez "erga omnes", es decir, con vigencia para afiliados o no al sindicato. Este organismo administrativo para proceder a la homologación ejerce un control de legalidad y de oportunidad. En Brasil no existe el instituto de la homologación, si bien el Estado fija restricciones referidas a los ajustes salariales, bajo pena de nulidad, como asimismo, la nulidad de pleno derecho de los Convenios y Acuerdos violatorios de disposiciones de política económico-financiera concernientes al salario. En Paraguay el contrato colectivo debe ser homologado por la autoridad administrativa del trabajo y registrado para tener vigencia y su obligatoriedad se extiende aún a los trabajadores no afiliados al sindicato respectivo, una vez homologado, las cláusulas pactadas forman parte integrante con carácter obligatorio de los contratos individuales de trabajo o colectivos (de grupos), en una clara similitud con la normativa argentina.

## LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

El análisis de lo dispuesto en materia de licencias especiales en los convenios colectivos de cada uno de los países que integran el MERCOSUR resulta un trabajo muy extenso. De todas maneras, resulta interesante mostrar un panorama general de las licencias especiales establecidas en estos países dentro de su ordenamiento jurídico y legal, y su comparación con lo dispuesto en la ley N° 18.345 sobre licencias especiales vigente en nuestro país.

Además de Argentina, Brasil y Paraguay presentamos también lo dispuesto en Chile ya que forma parte del MERCOSUR desde junio de 1996, aunque no como miembro pleno sino como miembro asociado.

## 4.2 Licencias Especiales

### 4.2.1 Argentina

En la República Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 en sus artículos 158 y 161 establece las siguientes licencias especiales:

- a) Por paternidad, dos días corridos
- b) Por matrimonio, diez días corridos
- c) Por fallecimiento
  - del cónyuge, hijos o padres, tres días corridos
  - del hermano, un día
- d) Por estudio, dos días corridos por examen con un máximo de diez días por año calendario. Los exámenes deben referirse a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por los organismos nacionales, o provinciales competentes. Además el beneficiario, deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la certificación correspondiente expedida por el instituto examinador.

Por su parte, la ley N° 22.990 concede un día de licencia para los dadores de sangre, el cual se otorgará como máximo una vez por año calendario.

En cuanto a la licencia por enfermedad<sup>66</sup>, el trabajador tendrá derecho a percibir su salario por el período durante el cual no preste servicios, y el mismo estará a cargo del empleador. Este derecho se conserva de tres a doce meses según la antigüedad y cargas familiares del trabajador.

FAMILIARES A CARGO \ ANTIGÜEDAD	Menor a 5 años	Mayor a 5 años
SIN	6 meses	5 meses
CON	6 meses	12 meses

<sup>66</sup> Babace, Héctor (1994). *El Derecho Laboral del MERCOSUR* (1<sup>era</sup> Edición). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. Pág 64 a 74.

Finalmente, en relación a la licencia por maternidad<sup>67</sup> según la normativa vigente en el país, se dispone que toda trabajadora tiene derecho al goce de una asignación familiar por maternidad que consiste en una licencia paga por noventa días. Para ello, debe notificar de manera "fehaciente" de su estado al empleador y, desde ese momento, se puede acoger al beneficio.

La legislación prohíbe el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días después del mismo. No obstante, la beneficiaria tiene posibilidad de optar para que se reduzca la licencia anterior al parto, pero no podrá ser inferior a treinta días. El resto de la licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto hasta completar el total de noventa días.

En caso de nacimiento antes de término, el período de licencia se acumulará al descanso posterior al parto de modo de completar los noventa días establecidos.

Mientras la trabajadora se encuentra de licencia maternal recibirá una suma igual a la retribución que percibiría por esos noventa días de trabajo si estuviera en actividad. Se lo confiere a la trabajadora el sistema de seguridad social.

Como complemento a la licencia por maternidad, al igual que ocurre en nuestro país, existe la licencia por lactancia<sup>68</sup> la cual permite que las trabajadoras madres de lactantes dispongan de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, durante su jornada de trabajo. El período no puede exceder el año posterior a la fecha del nacimiento del niño. Pero, en caso de que haya razones médicas, la madre puede hacer uso de un lapso más prolongado para amamantar a su hijo.

#### 4.2.2 Brasil

El ordenamiento jurídico brasileño a nivel constitucional, dispone hasta tanto no sea regulado por ley, una licencia por paternidad<sup>69</sup> de cinco días.

---

<sup>67</sup> *Elsalario.com.ar*. Recuperado el 5 de setiembre de 2009, de <http://www.elsalario.com.ar/main/mujer/licencia-por-maternidad-1>.

<sup>68</sup> *Elsalario.com.ar*. Recuperado el 5 de setiembre de 2009, de <http://www.elsalario.com.ar/main/mujer/licencia-por-maternidad-1>.

<sup>69</sup> Goldstein, Eduardo y Panizza, Carolina (2008). Licencias especiales para los trabajadores de la actividad privada. Análisis de la ley 18.345 del 11/09/08. *La Justicia Uruguaya*, 13, 143-156.

Asimismo, aunque no a nivel constitucional, en este país se otorgan dos días de licencia por fallecimiento de familiar<sup>70</sup>, y un día por donación de sangre<sup>71</sup>. En este último caso, la licencia se da solo una vez cada doce meses de trabajo.

En relación a la licencia por enfermedad<sup>72</sup>, hay que destacar que el pago de los primeros quince días de licencia se encuentra a cargo del empleador, y los restantes a cargo de la seguridad social.

Por último, la licencia por maternidad<sup>73</sup> tiene una duración de ciento veinte días los cuales serán con carácter remuneratorio y a cargo de la seguridad social del país. En el mes de agosto del 2008 se aprobó una ley que extiende la licencia por maternidad a ciento ochenta días en forma obligatoria para las trabajadoras del sector público, y en forma opcional para las del sector privado. La empresa privada que se adhiera a esta opción, pagará de su bolsillo esos sesenta días adicionales de salario (los primeros cuatro meses los asume el Estado), pero podrá descontarlos después del impuesto de renta.

#### 4.2.3 Chile

El código de Trabajo trasandino (con su última modificación establecida por la ley Nº 20.227 del 15 de noviembre de 2007) dispone las siguientes licencias especiales:

- a) Por fallecimiento
  - del cónyuge, siete días
  - de un hijo en gestación, deceso del padre o madre, tres días
  
- b) Por paternidad o adopción, cinco días. En el primer caso, el padre podrá optar a su libre elección, de gozar de esta licencia desde el momento del parto en cuyo caso la misma será de días corridos, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. En el caso de adopción, el plazo se computa desde la sentencia definitiva.

---

<sup>70</sup> Babace, Héctor (1994). *El Derecho Laboral del MERCOSUR* (1<sup>era</sup> Edición). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. Pág 71.

<sup>71</sup> *Ibidem*.

<sup>72</sup> *Ibidem*.

<sup>73</sup> *Elsalario.com.ar*. Recuperado el 5 de setiembre de 2009, de <http://www.elsalario.com.ar/main/mujer/maternidadenlatinoamerica>.

En cuanto a la licencia por maternidad se establece un descanso prenatal de seis semanas y un descanso posnatal de doce semanas, teniendo derecho la trabajadora a percibir un subsidio equivalente al 100% de su remuneración el cual estará a cargo de la Seguridad Social.

Asimismo, la madre podrá disponer de dos porciones de tiempo que, en su conjunto, no excedan de una hora al día, para dar alimentos a sus hijos, cuando los ha dejado en salas anexas e independientes del local de trabajo. Se entiende que conceder este beneficio es obligatorio únicamente para aquellas empresas que por ley están obligadas a mantener este tipo de salas. Sin embargo, si se trata de un empleador que no tiene dicha obligación, la madre podrá acordar con el mismo que se le otorgue este beneficio por un tiempo igual o superior.<sup>74</sup>

#### 4.2.4 Paraguay

El Código de Trabajo paraguayo en su artículo 62 literal j, otorga las siguientes licencias especiales con goce de sueldo:

- a) Por matrimonio, tres días
- b) Por paternidad, dos días
- c) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos, cuatro días

La licencia por maternidad, consiste en un descanso de ochenta y cuatro días, y las madres perciben por parte de la Seguridad Social del país la mitad de su salario durante sólo nueve de las doce semanas que dura esta licencia.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> Portal Web Dirección del Trabajo. Recuperado el 5 de setiembre de 2009 de <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-60024.html>. *Normas de Protección a la Maternidad*

<sup>75</sup> *Elsalario.com.ar*. Recuperado el 5 de setiembre de 2009, de <http://www.elsalario.com.ar/main/mujer/maternidadenlatinoamerica>

### 4.3 Comparación de la Legislación Uruguaya con la del MERCOSUR

Contrastando nuestra legislación con la de los países del MERCOSUR, se distinguen tanto diferencias como semejanzas entre los distintos países.

Dentro de las diferencias más notorias, Argentina y Uruguay son los únicos que regulan la licencia por estudio a través de una ley. Lo mismo sucede para el caso de la licencia por matrimonio, pactada únicamente en Uruguay, Argentina y Paraguay. Por ende, Brasil y Chile son los únicos que nada pactan cuanto a estas dos licencias. Sin embargo, ambos países son los que conceden mayor cantidad de días para la licencia por maternidad y paternidad, siendo las mismas de ciento veinte y cinco días respectivamente.

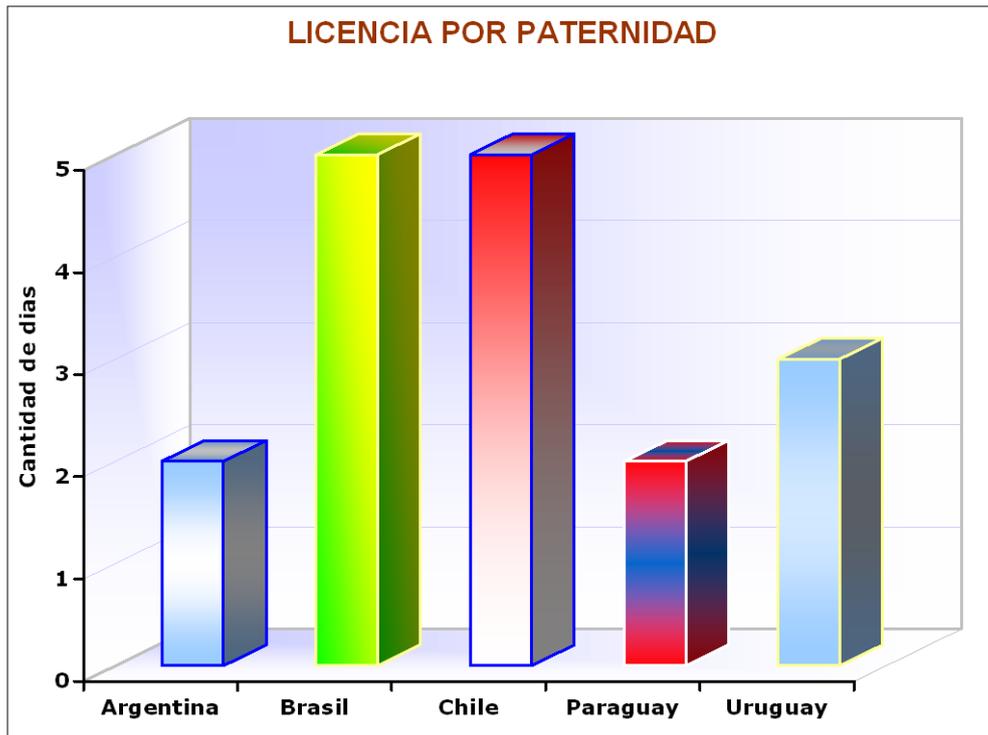
Como similitud, todos los países del MERCOSUR pactan la licencia por maternidad, y en todos los casos la misma es abonada por la Seguridad Social del país. Cabe destacar que en cuanto a la cantidad de días otorgados, Uruguay se encuentra en el último lugar junto con Paraguay, concediendo ambos ochenta y cuatro días de licencia.

Por último es importante mencionar, que no es posible realizar una comparación de la licencia por fallecimiento ya que difiere la cantidad de días otorgados, en función del vínculo familiar que se tenga con el fallecido.

Se resume en éstas gráficas, la comparación realizada anteriormente:

<b>Licencia por Maternidad</b>		
<b>País</b>	<b>Días</b>	<b>Encargado del Subsidio</b>
Argentina	90	Seguridad Social
Brasil	120	Seguridad Social
Chile	120	Seguridad Social
Paraguay	84	Seguridad Social hasta la 9na semana
Uruguay	84	Seguridad Social

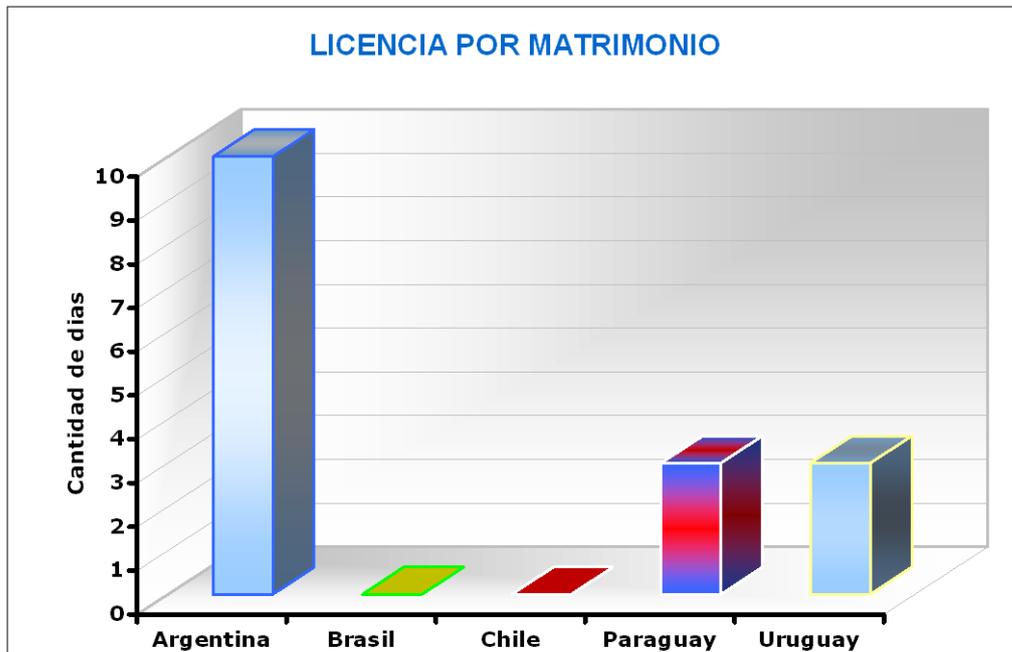
**GRÁFICA 4.3.1**



Gráfica 4.3.1 – Licencia por paternidad en los países del MERCOSUR

Fuente: Elaboración propia

**GRÁFICA 4.3.2**



Gráfica 4.3.2 – Licencia por matrimonio en los países del MERCOSUR

Fuente: Elaboración propia

En el presente trabajo monográfico hemos realizado un análisis del régimen laboral vigente en nuestro país en relación a las licencias especiales, estudiando tanto los convenios colectivos existentes como la restante normativa que regula este tema.

En base a esto, pudimos extraer ciertas conclusiones que agruparemos de la siguiente manera:

- Enfoque desde el punto de vista de las relaciones laborales
- Resultados de la negociación en los convenios colectivos
- Comparación de la ley N° 18.345 con lo pactado en los convenios colectivos

## 5.1 Enfoque desde el punto de vista de las relaciones laborales

Las relaciones laborales necesitan de una metodología multidisciplinaria que permita resolver de manera eficiente los problemas que van surgiendo en las relaciones colectivas de trabajo. Algunas de las disciplinas a las que se puede recurrir son la administración, la economía, la sociología, la política, la psicología laboral, la ética, entre otras.

Desde el punto de vista de la sociología y la psicología laboral, entendemos que las licencias especiales son uno de los beneficios que contemplan la parte humana del vínculo existente entre el empleador y el trabajador. En este sentido, contribuyen al logro de uno de los fines del sistema de relaciones laborales, que es la protección social del trabajador.

Al pactar licencias especiales, se están teniendo en cuenta aspectos sociales y cotidianos de la vida de los seres humanos como puede ser el fallecimiento de un familiar, el nacimiento de un hijo, el hecho de contraer matrimonio, etc. Con esto, se consigue mejorar la calidad de vida de los trabajadores y a su vez lograr una mayor satisfacción de los mismos con su lugar de trabajo.

Desde el punto de vista de las empresas, el hecho de tener trabajadores más satisfechos, repercute en un aumento de la productividad obteniendo así mejores resultados tanto económicos como sociales.

En síntesis, podemos concluir que aquellas organizaciones que aprovechan las instancias de negociación colectiva como fuente de información y como ámbito de

## LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

diálogo, con el fin de acordar el otorgamiento de las licencias especiales, están aplicando una visión participativa de los empleados, ya que dejaron de considerar a la masa trabajadora como un factor productivo más e invierten en el capital humano de la organización. Sin embargo, esta realidad no es la que predomina en nuestro país ya que no es significativo el número de convenios colectivos que conceden este tipo de beneficios, e incluso en varias ramas de actividad nada se pacta al respecto. A pesar de ello, a lo largo del período 2005 – 2008, pudimos observar una tendencia en aumento de los convenios colectivos que pactan licencias especiales.

## 5.2 Resultados de la negociación en los convenios colectivos

En el año 2005 se instalaron nuevamente los consejos de salarios en nuestro país, que de acuerdo con la política macroeconómica del nuevo gobierno que estaba asumiendo ese mismo año, tenían como prioridad los temas relativos a ajustes salariales y al establecimiento de salarios mínimos por categoría. Sin embargo, los acuerdos logrados fueron más allá de estos temas, logrando negociar diferentes beneficios especiales por los cuales los trabajadores venían luchando desde hace mucho tiempo.

Es así que, en la primera ronda de consejos de salarios del año 2005, en un 45% de los convenios colectivos, se negociaron estos beneficios especiales, entre los cuales encontramos precisamente a las licencias especiales.

Esta tendencia de negociación fue en aumento, logrando que en la segunda ronda de consejos de salarios del año 2006 aumentara en un 5% la cantidad de convenios en los cuales se acordaran beneficios especiales para los trabajadores de cada sector. Este crecimiento de negociación de beneficios especiales en convenios colectivos, se acentuó al celebrarse la tercera ronda de consejo de salarios en el año 2008.

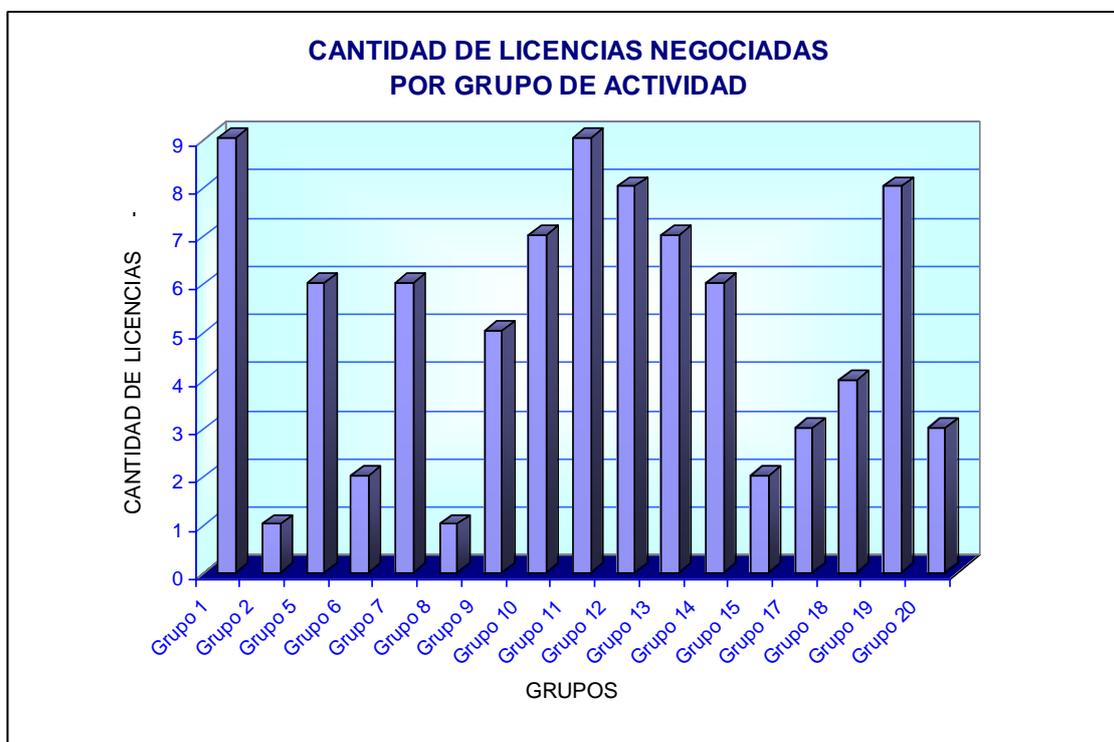
Habiéndose realizado un análisis de todos estos convenios colectivos suscritos en los Consejos de Salarios, estamos en condiciones de evaluar las decisiones tomadas por empresarios y trabajadores en relación a las licencias especiales. Esta evaluación la haremos desde dos puntos de vista: cantidad de licencias especiales negociadas por grupo de actividad y licencias más negociadas en la totalidad de los convenios colectivos.

Cabe resaltar que, son diez las licencias especiales que forman el centro de nuestra investigación:

- Enfermedad
- Maternidad
- Lactancia
- Matrimonio
- Duelo
- Estudio
- Donación de Sangre
- Exámenes Mamarios y Ginecológicos
- Paternidad
- "Otras Licencias Especiales"

## 5.2.1 Cantidad de Licencias Especiales Negociadas por Grupo de Actividad en Convenios Colectivos

**GRÁFICA 5.2.1.1**



Gráfica 5.2.1.1 – Cantidad de licencias negociadas por grupos de actividad

Fuente: Elaboración propia en base a convenios colectivos años 2005 - 2008

### GRUPOS DE ACTIVIDAD

<b>Grupo 1</b>	Proc. y Cons. De Alimentos, Bebidas y Tabacos	<b>Grupo 13</b>	Transporte y Almacenamiento
<b>Grupo 2</b>	Industria Frigorífico	<b>Grupo 14</b>	Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones
<b>Grupo 3</b>	Pesca	<b>Grupo 15</b>	Servicios de Salud y Anexos
<b>Grupo 4</b>	Industria Textil	<b>Grupo 16</b>	Servicios de Enseñanza
<b>Grupo 5</b>	Ind. Del Cuero, Vestimenta y Calzado	<b>Grupo 17</b>	Industria Gráfica
<b>Grupo 6</b>	Ind. De la Madera, Celulosa y Papel	<b>Grupo 18</b>	Servicios Culturales, de Esparcimiento y Comunicaciones
<b>Grupo 7</b>	Ind. Quím., del Medicamento, Farmacéutica, de Comb.	<b>Grupo 19</b>	Servicios Prof., Técnicos, Especializados y otros
<b>Grupo 8</b>	Ind. De Productos Metálicos, Maquinarias y Equipo	<b>Grupo 20</b>	Entidades Gremiales, Sociales y Deportivas
<b>Grupo 9</b>	Ind. De la Construcción y afines	<b>Grupo 21</b>	Trabajadoras del Hogar o Servicio Doméstico
<b>Grupo 10</b>	Comercio en General	<b>Grupo 22</b>	Ganadería, Agricultura y Actividades Conexas
<b>Grupo 11</b>	Comercio Minorista de la Alimentación	<b>Grupo 23</b>	Viñedos, Fruticultura, Horticultura, Floricultura y otras
<b>Grupo 12</b>	Hoteles, Restoranes y Bares	<b>Grupo 24</b>	Forestación

## LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

De la gráfica 5.2.1.1 se desprende cuales son los grupos de actividad que ofrecen mayores beneficios para los trabajadores de la actividad privada en cuanto a la cantidad de licencias especiales pactadas en los convenios colectivos.

En este sentido, los trabajadores más beneficiados son los pertenecientes a los grupos 1 y 11, ya que en los mismos se pactan nueve de las diez licencias que constituyen nuestro objeto de estudio. El Grupo 1 no pacta nada acerca de la licencia por lactancia, mientras que el Grupo 11 no concede ninguna de las licencias agrupadas como "Otras Licencias Especiales". Por el contrario, los trabajadores menos beneficiados son los que forman parte de los grupos 3, 4, 16, 21, 22, 23 y 24 ya que en los mismos no se pacta ninguna licencia especial por convenio colectivo. Estos siete grupos representan un 30% de la totalidad de los grupos de actividad, lo que implica que un número elevado de trabajadores no tiene acceso a ninguno de estos beneficios por medio de los convenios colectivos.

Asimismo, en ningún grupo de actividad se pactaron la totalidad de las licencias especiales mencionadas, lo que significa que las mismas seguirán siendo un punto de negociación en los convenios colectivos.

### 5.2.2 Licencias más Negociadas

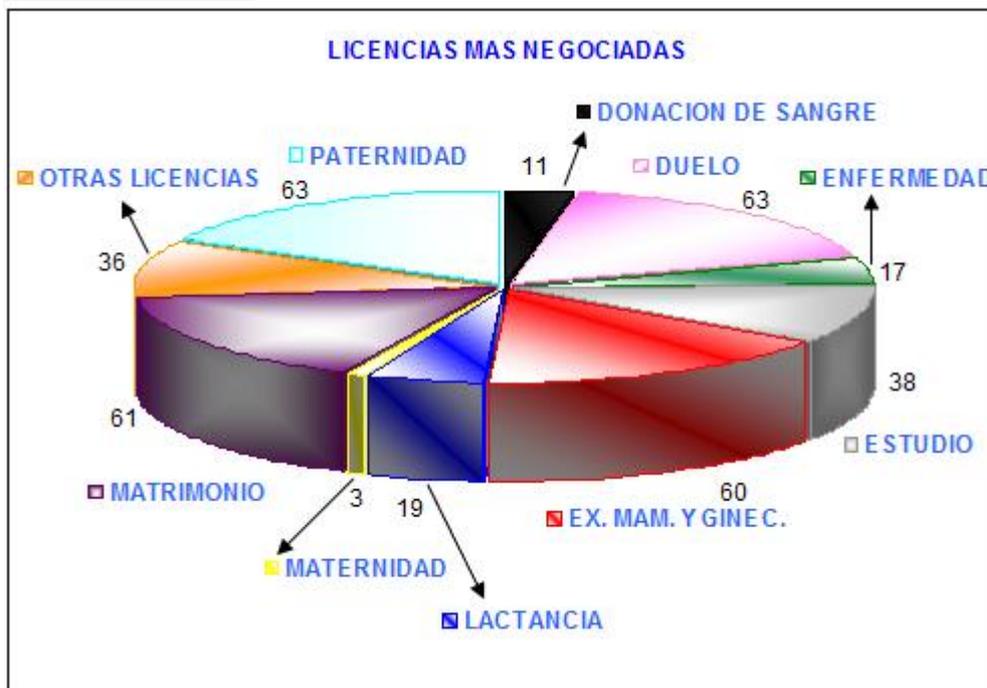
El propósito de esta sección es determinar cuales son las licencias más negociadas en la totalidad de los convenios colectivos analizados.

En total son setecientos cincuenta y siete los convenios colectivos analizados correspondientes al período 2005 - 2008, dentro de los cuales muy pocos otorgan licencias especiales como beneficios para los trabajadores de la actividad privada.

En la siguiente gráfica se detallan la cantidad de convenios colectivos que pactan cada una de las licencias objeto de estudio, pudiendo en un convenio otorgarse una sola licencia especial o varias licencias a la vez.

LICENCIA	Cantidad de Convenios que pactan cada licencia
LICENCIA POR ENFERMEDAD	17
LICENCIA POR MATERNIDAD	3
LICENCIA POR LACTANCIA	19
LICENCIA POR EXÁMENES MAMARIOS Y GINECOLÓGICOS	60
LICENCIA POR DONACION DE SANGRE	11
LICENCIA POR ESTUDIO	38
LICENCIA POR PATERNIDAD	63
LICENCIA POR MATRIMONIO	61
LICENCIA POR DUELO	63
OTRAS LICENCIAS	36

**GRÁFICA 5.2.2.1**



Gráfica 5.2.2.1 – Licencias más negociadas en el ámbito de los convenios colectivos de trabajo

Fuente: Elaboración propia en base a convenios colectivos años 2005 - 2008

De los setecientos cincuenta y siete convenios colectivos analizados, únicamente diecisiete de ellos tratan el tema de la licencia por enfermedad, lo que representa un 2,2% del total. Entendemos que el hecho de que hayan tan pocos convenios colectivos que refieran a esta licencia, se debe a que la mayoría de los trabajadores de la actividad privada de nuestro país están amparados al subsidio por enfermedad abonado por el Banco de Previsión Social, el cual está regulado por ley desde hace muchos años. Por lo tanto, la mayor parte de los convenios que pactan esta licencia, se limitan a establecer condiciones más beneficiosas para los trabajadores en relación a este subsidio. No en todos los casos se establecen los mismos beneficios, sino que pudimos observar dos grandes grupos de convenios. Por un lado están aquellos que pactan el pago de un complemento al subsidio por enfermedad abonado por el Banco de Previsión Social, y por el otro, aquellos que pactan el pago de los tres primeros días de enfermedad que no están cubiertos por el subsidio.

Desde el punto de vista de la evolución en el tiempo, en el año 2005 fueron tres los convenios que establecieron cláusulas referentes a esta licencia, adquiriendo la misma una importancia relativamente mayor en las siguientes rondas de consejos de salarios de los años 2006 y 2008, ya que en cada una de ellas se pactaron siete nuevos convenios colectivos en relación a este tema.

También son pocos los convenios colectivos, solo un 0,4% del total analizado, en los cuales se acuerdan beneficios sobre la licencia por maternidad. Creemos que esto se debe, al igual que sucede con la licencia por enfermedad, a la existencia de la ley N° 15.084 en donde ya se establecen las condiciones que regirán para todas las trabajadoras de la actividad privada en relación a la licencia pre y post-natal.

Sin embargo, existe una mayor cantidad de convenios que otorgan el derecho a gozar de la licencia por lactancia. El otorgamiento de esta licencia se puede ver tanto como una ganancia para la madre trabajadora como para la propia empresa que la otorga. Para la madre, porque podrá proporcionarle a su hijo todos los elementos nutritivos que necesita durante sus primeros meses de vida y favorecen su crecimiento y salud. Para la empresa, porque aceleran y aumentan la vuelta al trabajo de las trabajadoras disminuyendo los costes ligados a las nuevas contrataciones y a la formación de nuevo personal, además de permitir una reincorporación más temprana e incluso la retención de personal cualificado y de mejorar el clima laboral y la satisfacción de las trabajadoras.

Numéricamente, solo un 2,5% de los convenios colectivos analizados hacen mención a esta licencia, y creemos que dada la importancia de la misma, se trata de un porcentaje muy pequeño.

Por otra parte, son sesenta los convenios colectivos que otorgan licencia por exámenes mamarios y ginecológicos, esto es, un 7,9% del total de los convenios colectivos analizados. Cincuenta y cinco de ellos se remiten a lo que establece la ley N° 17.242, mientras que los cinco restantes conceden a las trabajadoras un día de licencia adicional al legal.

Por lo tanto, son solamente estos últimos los que pactan un beneficio extra para las trabajadoras, mejorando de esta forma las condiciones laborales de las mismas.

Es importante resaltar que la mayoría de los convenios que refieren a esta licencia, lo hacen a través de una cláusula denominada "cláusula de equidad y género". Dicha cláusula reafirma el principio de igualdad, trato y equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual y credo, exhortando al cumplimiento de determinadas leyes de género como ser la ley N° 16.045 sobre la no discriminación por sexo, la ley N° 17.514 sobre violencia doméstica, la ley N° 17.817 sobre xenofobia, racismo y toda forma de discriminación y la ley N° 17.242 sobre prevención del cáncer génito mamario, entre otras.

En la licencia por donación de sangre, al igual que ocurre en la mayoría de los convenios que pactan licencia por exámenes mamarios y ginecológicos, no se concede ningún beneficio extra para el trabajador. Esto se debe a que en ninguno de los once convenios colectivos que otorgan licencia por donación de sangre se pacta algo diferente a lo que ya concede la ley N° 16.168 vigente.

Finalmente, podemos observar en la gráfica 5.2.2.1 que las licencias por duelo, matrimonio y paternidad son las más negociadas en los convenios colectivos. En todos los casos, hay aproximadamente un 8% del total de convenios colectivos analizados que pactan estas tres licencias.

Analizaremos las mismas, conjuntamente con la licencia por estudio ya que las cuatro tienen en común el hecho de estar reguladas por la nueva ley de licencias especiales.

### 5.3 Comparación de la ley N° 18.345 con lo pactado en los convenios colectivos

Como primer punto de comparación, desde el punto de vista de los trabajadores, se puede ver la existencia de una ley sobre licencias especiales como una ventaja, ya que la misma tiene aplicación general para todos los trabajadores de la actividad privada, mientras que los convenios son específicos para cada rama de actividad y por lo tanto, abarcan a una menor cantidad de trabajadores. Además, no todos los convenios pactan este tipo de beneficios.

Sin embargo, vale aclarar que en una primera instancia, se pensó en comprender en la ley únicamente a los trabajadores privados afiliados al Banco de Previsión Social. Con ello se excluía un número importante de trabajadores de la actividad privada, entre ellos a los afiliados de las Cajas Paraestatales, como es el caso de los trabajadores bancarios, los afiliados a la Caja Notarial como son los empleados de los Escribanos, y a los funcionarios de la Caja de Pensiones y Jubilaciones de Profesionales Universitarios del Uruguay, entre otros.

Como segundo punto de comparación, observamos que la ley es más ventajosa para los trabajadores porque establece que las licencias especiales serán con goce de sueldo y no podrán ser descontadas del régimen general de licencias. Por su parte, los convenios colectivos pueden llegar a pactar este tipo de licencias estableciendo que las mismas sean sin carácter remuneratorio.

Desde el punto de vista de las empresas, el hecho de que estas licencias tengan la característica de ser pagas, constituye una desventaja porque eleva los costos laborales y por ende afecta la competitividad de las mismas.

En último lugar, es importante mencionar que los convenios colectivos en muchos casos, mejoran los beneficios establecidos por la ley N° 18.345 en cuanto a las licencias por estudio, paternidad, matrimonio y duelo.

A modo de poder comparar lo que establece la ley N° 18.345 y lo que establecen los convenios colectivos en relación a la licencia por estudio, elaboramos un cuadro en donde se detalla la cantidad de convenios colectivos que otorgan esta licencia clasificándolos según el grupo de actividad y la cantidad de días de estudio concedidos.

**CUADRO 5.3.1 – LICENCIA POR ESTUDIO**

Cantidad de días	GRUPOS DE ACTIVIDAD	Cantidad de Convenios
2	Grupo 1. Subgrupo 7. Capítulo 1: Dulces, Chocolates, Golosinas, Galletitas, Alfajores y Otros Alimentos	2
	Grupo 1. Subgrupo 7. Capítulo 4: Molinos de Yerba	
3	Grupo 10. Subgrupo 4: Bazares, Ferreterías, Pinturerías y Jugueterías, Casas de Electricidad y Electrónica	3
	Grupo 19. Subgrupo 6: Recolección de Residuos Domiciliarios y Barrido de Calles	
	Grupo 19. Subgrupo 9: Mensajerías y Correos Privados	
5	Grupo 10. Subgrupo 1: Tiendas	16
	Grupo 10. Subgrupo 3: Máquinas de Oficina	
	Grupo 10. Subgrupo 5: Mayoristas e Importadores, y Mayoristas de Almacén	
	Grupo 10. Subgrupo 9: Farmacias, Homeopatías y Herboristerías	
	Grupo 11: Comercio Minorista de la Alimentación	
	Grupo 12. Subgrupo 6: Otras Formas de Servicios de Alimentación y Venta de Bebidas (Carros)	
	Grupo 12. Subgrupo 7: Cafés, Bares y Pubs	
	Grupo 12. Subgrupo 8: Rotiserías	
	Grupo 19. Subgrupo 2: Empresas Suministradoras de Mano de Obra	
	Grupo 19. Subgrupo 7: Empresas de Limpieza	
	Grupo 19. Subgrupo 8: Empresas de Seguridad y Vigilancia	
	Grupo 19. Subgrupo 8. Capítulo 1: Seguridad Electrónica	
	Grupo 19. Subgrupo 8. Capítulo 2: Seguridad Física	
	Grupo 19. Subgrupo 15: Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)	
Grupo 19. Subgrupo 16: Áreas Verdes		
Grupo 19. Subgrupo 18: Sanitarias		
6	Grupo 10. Subgrupo 8: Barracas de Construcción (artículos y materiales de construcción).	6
	Grupo 10. Subgrupo 21: Supergas Envasado	
	Grupo 13. Subgrupo 11. Capítulo A y C: Servicios Logísticos, Almacenamiento y Depósitos para Terceros	
	Grupo 13. Subgrupo 11. Capítulo B, D, F y H: B) Estiba manipulación de la carga y la descarga de mercancía y equipaje, independiente del medio de transporte utilizado; D) Organización y Coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de Fletes; F) Embalaje con fines de transporte; H) Terminales Terrestre de Carga	
	Grupo 19. Subgrupo 10: Investigación de Mercado y Estudios Sociales	
	Grupo 19. Subgrupo 17: Estudios Contables, Profesionales y no Profesionales	
10	Grupo 7. Subgrupo 7: Medicamentos y Farmacéutica de Uso Animal	4
	Grupo 14. Subgrupo 3. Capítulo 1: Fondos Complementarios	
	Grupo 14. Subgrupo 5. Capítulo 1: Cooperativas de Capitalización	
	Grupo 18. Subgrupo 6.1: Sociedades Hípicas, Casinos Electrónicos y Agencias Hípicas	
12	Grupo 14. Subgrupo 1. Capítulo 2: Instituciones Financieras Externas (IFES) y Casas Cambiarias.	2
	Grupo 19. Subgrupo 13: Investigación de Mercado y Estudios Sociales	
14	Grupo 14. Subgrupo 6: Casas de Cambio	1
15	Grupo 5. Subgrupo 3: Prendas de Vestir y Afines	2
	Grupo 18. Subgrupo 3.2: Radios del Interior y sus Ediciones Periodísticas Digitales	
<b>TOTAL</b>		<b>36</b>

Cuadro 5.3.1 – Licencia por estudio

Fuente: Elaboración propia en base a convenios colectivos años 2005-2008

Como se desprende del cuadro anterior, la licencia por estudio se pacta en treinta y seis convenios colectivos variando la cantidad de días otorgados entre dos y quince.

Por su parte, la ley N° 18.345 antes de ser modificada, fijaba dieciocho días de estudio al año con un máximo de seis días por examen o revisión.

Si se hubieran mantenido estos dieciocho días de estudio al año, la situación hubiera resultado más favorable para todos los trabajadores de la actividad privada, ya que el máximo de días concedidos en los convenios colectivos, es de quince días por año.

Sin embargo, la situación cambia si comparamos los convenios con la licencia por estudio que establece la ley N° 18.458 vigente. Si suponemos que todos los trabajadores se desempeñan en un régimen de treinta y seis horas semanales a quienes les corresponden seis días anuales como mínimo, resultaría que, los trabajadores comprendidos en los convenios que pactan dos, tres y cinco días por estudio al año, esto es más de un 50% de los convenios colectivos que otorgan esta licencia, pasarían a regirse por el régimen más beneficioso fijado en la ley.

Si continuamos con el mismo supuesto, los convenios colectivos que pactan más de seis días por estudio, seguirán en vigencia ya que la ley específicamente establece que en caso de que los trabajadores acordaren o hubieren acordado regímenes más favorables se estará a lo dispuesto en éstos.

Desde otro punto de vista, si trabajamos con el supuesto de que todos los trabajadores se desempeñan en un régimen de cuarenta y ocho horas a quienes les corresponden doce días por estudio al año, únicamente los trabajadores comprendidos en los convenios que fijan catorce y quince días de licencia, esto es un 8% de los convenios colectivos que fijan la licencia por estudio, continuarían rigiéndose por dichos convenios por ser éstos más beneficiosos que la ley.

En definitiva, la existencia de una ley que otorgue licencia por estudio, resulta ser un beneficio para todos los trabajadores de la actividad privada. Esto es así porque para aquellos trabajadores que no tenían esta licencia pactada por convenio ahora tendrán derecho a gozar de la misma según lo establecido en la ley, mientras que pueden ocurrir dos cosas para aquellos trabajadores que ya gozaban de esta licencia por estar la misma pactada en convenios: que su situación se mantenga igual porque lo establecido en el convenio era más beneficioso que la ley o que su

situación mejore por ocurrir lo contrario, es decir, que la ley resulta más beneficiosa que lo pactado en el convenio.

No podemos dejar de mencionar que, la existencia de una ley que pacte licencia por estudio puede llegar a constituir una desventaja para algunos trabajadores, por el efecto discriminatorio que la misma podría ocasionar sobre aquellos trabajadores con condición de estudiantes, ya que las empresas podrían inclinarse por contratar a personas que no estudien o simplemente que estudien algo relacionado al puesto de trabajo para el cual se realiza la selección.

Finalmente, exponemos el cuadro 5.3.2 en relación a las licencias por paternidad, matrimonio y duelo, en donde se detalla la cantidad de convenios colectivos encontrados para estas licencias, clasificándolos según la cantidad de días que conceden para cada una de ellas.

**CUADRO 5.3.2**

<b>CANTIDAD DE CONVENIOS QUE PACTAN:</b>			
<b>Cantidad de días</b>	<b>Licencia por paternidad</b>	<b>Licencia por Matrimonio</b>	<b>Licencia por Duelo</b>
1	6	3	1
2	42	3	33
3	13	24	29
4		4	
5	1	6	
6	1	13	
7		3	
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>56</b>	<b>63</b>

Cuadro 5.3.2 – Cantidad de convenios que pactan licencia por paternidad, matrimonio y duelo  
Fuente: Elaboración propia en base a convenios colectivos años 2005-2008

Estas tres licencias, son las más negociadas en los convenios, y además la cantidad de convenios que las regulan son similares. Esto se debe a que la gran mayoría de los convenios pactan estas tres licencias conjuntamente.

En cuanto a la licencia por paternidad, la misma se enmarca dentro de los derechos amparados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Creemos que su establecimiento a través de una ley, constituye una medida justa para los trabajadores hombres. A pesar de que estos no son los que “dan a luz”, el sentido común indicaría que sí deberían estar al lado de las madres para brindarles apoyo

emocional en un momento tan importante como es el parto y sus secuelas, así como para compartir las responsabilidades y cuidados que acarrea la llegada de un recién nacido a un hogar, por lo menos en los primeros días post parto.

La ley pacta tres días de licencia por paternidad, mientras que de los sesenta y tres convenios colectivos que acuerdan esta licencia, cuarenta y ocho (76%) de ellos fijan una menor cantidad, entre uno o dos días. Ello implica una mejora de los beneficios para los trabajadores comprendidos en estos cuarenta y ocho convenios, ya que pasarán a regirse por lo establecido en la ley por ser ésta más beneficiosa. Por otra parte, el Grupo 10 Subgrupo 11 Casas de Fotografía y el Grupo 13 Subgrupo 11 Servicios Logísticos Capítulo B, D, F y H acuerdan por convenio seis y cinco días de licencia respectivamente. Los trabajadores pertenecientes a estos dos grupos continuarán gozando de los días de licencia por paternidad pactados en sus convenios, porque son mayores que los días que otorga la ley.

Aquellos trabajadores que no tenían pactada este tipo de licencia por convenio, comienzan a estar regulados por esta ley, teniendo derecho a los tres días de licencia por paternidad que se otorgan en la misma.

Además de los días que se podrán gozar de licencia por paternidad, en la ley se exige presentar la documentación correspondiente que justifique el uso de la licencia y se establece que la misma debe necesariamente coincidir con el día del nacimiento y los siguientes. Estas dos mismas condiciones, se exigen en la mayoría de los convenios colectivos que otorgan esta licencia.

La licencia por matrimonio, se puede ver como una forma de respeto de los derechos civiles de las personas.

La ley concede tres días hábiles de licencia, siendo esto la misma cantidad de días que se conceden en un 45% de los convenios colectivos. Sin embargo, un número igual de convenios, otorgan un beneficio mayor al conceder entre cuatro y siete días de licencia por matrimonio.

Finalmente, la última licencia especial pactada en la ley es la licencia por duelo. Desde nuestro punto de vista, esta licencia es fundamental para que los trabajadores se repongan de los efectos físicos y psicológicos que implican el fallecimiento de un familiar, así como para poder disponer del tiempo necesario para encargarse de los trámites que obligatoriamente deben realizarse en caso de deceso de una persona.

En cuanto a los días de licencia, la ley concede tres días hábiles en caso de fallecimiento de padre, madre, hijos, cónyuges, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos. Observamos que este es el máximo de días concedidos en los convenios colectivos analizados, siendo en casi el 50% de ellos donde se conceden tres días.

Es importante destacar, que a diferencia de la ley que es de carácter general, en algunos convenios se contemplaban situaciones particulares que podían darse en caso de un fallecimiento. Es así que algunos convenios concedían diferente cantidad de días en función del vínculo familiar con la persona fallecida (se otorgaban más días en caso de deceso de familiares directos), otros convenios diferenciaban la cantidad de días otorgados dependiendo de si se trataba de funcionarios de Montevideo o del Interior del país y por último, encontramos algunos convenios que aumentaban en uno o dos días esta licencia, si el trabajador como consecuencia del fallecimiento debía trasladarse a grandes distancias del lugar de desempeño de sus tareas.

**ANEXO I – LICENCIA POR LACTANCIA**

<b>LICENCIA POR LACTANCIA</b>					
	<b>Grupo / Subgrupo / Capítulo</b>	<b>Convenio Colectivo</b>	<b>Período de duración de la lactancia</b>	<b>Tiempo otorgado para amamantamiento</b>	<b>Otras características</b>
<b>GRUPO 5</b>	<b>Industria del cuero, vestimenta y calzado</b>				
Subgrupo 3	Prendas de vestir y afines	7 de noviembre de 2008. Cláusula 21	4 meses posteriores al reintegro de la licencia maternal	Adicional a lo previsto legalmente: media hora con goce de sueldo y media hora sin goce de sueldo	En todos los casos se coordinará con el empleador la utilización del horario para la lactancia
<b>GRUPO 11</b>	<b>Comercio Minorista de la Alimentación</b>	29 de setiembre de 2006. Cláusula 13	A determinar por INAU	Dos períodos de media hora en la jornada laboral	La trabajadora podrá optar por gozar de este beneficio ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual
<b>GRUPO 12</b>	<b>Hoteles, Restoranes y Bares</b>				
Subgrupo 1	Hoteles, Apart-Hoteles, Moteles y Hostelerías	28 de setiembre de 2006. Cláusula 13 / 6 de noviembre de 2008. Cláusula 12	A determinar por INAU	Dos períodos de media hora en la jornada laboral	La trabajadora podrá optar por gozar de este beneficio ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual
Subgrupo 2	Campamentos, Bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales)	28 de setiembre de 2006. Cláusula 12 / 6 de noviembre de 2008. Cláusula 11	A determinar por INAU	Dos períodos de media hora en la jornada laboral	La trabajadora podrá optar por gozar de este beneficio ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual
Subgrupo 3	Otros Establecimientos de Alojamiento	6 de noviembre de 2008. Cláusula 11	A determinar por INAU	Dos períodos de media hora en la jornada laboral	La trabajadora podrá optar por gozar de este beneficio ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual
Capítulo 1	Hoteles de Alta Rotatividad	27 de setiembre de 2006. Cláusula 10 / 6 de noviembre de 2008. Cláusula 12	A determinar por INAU	Dos períodos de media hora en la jornada laboral	La trabajadora podrá optar por gozar de este beneficio ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Capítulo 2	Pensiones	28 de setiembre de 2006. Cláusula 12	A determinar por INAU	Dos períodos de media hora en la jornada laboral	La trabajadora podrá optar por gozar de este beneficio ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual
Subgrupo 4	Restaurantes, Parrilladas y Cantinas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11 / 6 de noviembre de 2008. Cláusula 11	A determinar por INAU	Dos períodos de media hora en la jornada laboral	La trabajadora podrá optar por gozar de este beneficio ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual
Subgrupo 5	Cadenas de Comidas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 12 / 6 de noviembre de 2008. Cláusula 16	A determinar por INAU	Dos períodos de media hora en la jornada laboral	La trabajadora podrá optar por gozar de este beneficio ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual
Subgrupo 6	Otras Formas de Servicios de Alimentación y Venta de Bebidas (Carros)	26 de setiembre de 2006. Cláusula 13 / 6 de noviembre de 2008. Cláusula 14	A determinar por INAU	Dos períodos de media hora en la jornada laboral	La trabajadora podrá optar por gozar de este beneficio ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual
Subgrupo 7	Cafés, Bares y Pubs	28 de setiembre de 2006. Cláusula 14 / 6 de noviembre de 2008. Cláusula 11	A determinar por INAU	Dos períodos de media hora en la jornada laboral	La trabajadora podrá optar por gozar de este beneficio ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual
Subgrupo 8	Rotiserías	28 de setiembre de 2006. Cláusula 14 / 6 de noviembre de 2008. Cláusula 15	A determinar por INAU	Dos períodos de media hora en la jornada laboral	La trabajadora podrá optar por gozar de este beneficio ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual
<b>GRUPO 13</b>	<b>Transporte y almacenamiento</b>				
Subgrupo 7	Transporte terrestre de carga. Nacional. Todo tipo de transporte de carga para terceros, exceptuando los mencionados en otros grupos. Servicios de autoelevadores, grúas y equipos de movilización de carga con chofer y operador.	28 de Octubre de 2008. Cláusula 15.	Máximo 6 meses desde el reintegro de la licencia maternal	Reducción 50% de la jornada habitual	La remuneración será disminuida en la misma proporción que la reducción de la jornada, adicionándose la remuneración correspondiente a una hora. El usufructo de este beneficio es a opción de la trabajadora, quien deberá acreditar la efectiva lactancia

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 11	B) Estiba manipulación de la carga y la descarga de mercancía y equipaje, independiente del medio de transporte utilizado; F) Embalaje con fines de transporte; H) Terminales Terrestre de Carga	6 de noviembre de 2008. Capítulo II. Cláusula 12	Máximo 6 meses desde el reintegro de la licencia maternal	Reducción 50% de la jornada habitual	La remuneración será disminuida en la misma proporción que la reducción de la jornada, adicionándose la remuneración correspondiente a una hora. El usufructo de este beneficio es a opción de la trabajadora, quien deberá acreditar la efectiva lactancia
<b>GRUPO 14</b>	<b>Intermediación financiera, seguros y pensiones</b>				
Subgrupo 1	Bancos y otras empresas financieras				
Capítulo 2	Instituciones financieras externas (IFES) y Casas Cambiarias	19 de agosto de 2005. Cláusula 14	6 meses contados a partir del parto o del primer contacto entre el niño y su madre adoptiva, en caso de adopción	3 horas diarias	
Subgrupo 3	Otros Organismos de Seguridad Social				
Capítulo 1	Fondos Complementarios	29 de setiembre de 2006. Capítulo 3. Cláusula 10	90 días siguientes al día de finalización de la licencia maternal	Reducción 50% de la jornada habitual	
			Del día 91 al 180 siguientes al día de finalización de la licencia maternal	1 hora	Presentar certificado médico del INAU de que está amamantando
Subgrupo 6	Casas de Cambio	22 de setiembre de 2006. Capítulo 3. Cláusula 12	Hasta 3 meses desde día del nacimiento	Reducción 50% de la jornada habitual	Su jornada debe ser de 8 horas o más. Presentar certificado médico que acredite el período de lactancia
			Desde el cuarto al sexto mes posteriores a la fecha de nacimiento	Reducción de 2 horas de la jornada habitual	Su jornada debe ser de 8 horas o más. Presentar certificado médico que acredite el período de lactancia

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

<b>GRUPO 19</b>	<b>Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos</b>				
Subgrupo 15	Peluquerías unisex (de damas, hombres y niños)	4 de setiembre de 2006. Cláusula 17	3 meses desde finalizada la licencia maternal	1 hora al comienzo o la finalización de la jornada	Presentar certificado que acredite el período de lactancia
<b>GRUPO 20</b>	<b>Entidades Gremiales, Sociales y Deportivas</b>				
Subgrupo 3	Entidades Sociales	29 de octubre de 2008. Cláusula 8	Máximo 6 meses desde el reintegro de la licencia maternal	Reducción 50% de la jornada habitual	La remuneración será disminuida en la misma proporción que la reducción de la jornada, adicionándose la remuneración correspondiente a una hora. El usufructo de este beneficio es a opción de la trabajadora, quien deberá acreditar la efectiva lactancia por el organismo público competente

**Nota:**

INAU= Instituto del Niño y el Adolescente  
Uruguayo

**ANEXO II – LICENCIA POR ESTUDIO**

LICENCIA POR ESTUDIO									
	Grupo / Subgrupo / Capítulo	Convenio Colectivo	Cantidad máx. de días		Estudios Cursados	Condiciones			Con o sin goce de sueldo
			Por año	Por examen		Justificación	Preaviso	Otras	
<b>GRUPO 1</b>	<b>Procesamiento y Conservación de Alimento, Bebidas y Tabaco</b>								
Subgrupo 7	Dulces, Chocolates, Golosinas, Galletitas y Alfajores. Fideerías, Panificadoras, Yerba, Café y Té y Otros Productos Alimenticios								
Capítulo 1	Dulces, Chocolates, Golosinas, Galletitas, Alfajores y Otros Alimentos	8 de agosto de 2005. Cláusula 10	2 días		Estudios hasta Nivel Terciario inclusive	Presentar certificado correspondiente			Con goce de sueldo
Capítulo 4	Molinos de Yerba	1 de setiembre de 2005. Cláusula 13	2 días						
<b>GRUPO 5</b>	<b>Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado</b>								
Subgrupo 1	Curtiembre y sus Productos	12 de octubre de 2006. Cláusula 9	5 días adicionales para su preparación	1 día	UTU, LATU sobre temas relacionados con la Industria				Con goce de sueldo
				1 día	Secundaria, UTU, Institutos dependientes de la Universidad de la República	Justificar su aprobación			Con goce de sueldo siempre y cuando se justifique la aprobación del examen

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 3	Prendas de Vestir y Afines	9 de octubre de 2006. Cláusula 8	15 días		Secundaria, UTU, Terciaria, Primaria Nocturna	Justificar en forma fehaciente con documentación que acredite el hecho que las motive	1 semana		Sin goce de sueldo
<b>GRUPO 7</b>	<b>Industria Química, del Medicamento, Farmacéutica, de Combustibles y Anexos</b>								
Subgrupo 7	Medicamentos y Farmacéutica de Uso Animal	16 de agosto de 2005. Cláusula 16 / 20 de setiembre de 2006 Cláusula 18 / 4 de noviembre de 2008 Cláusula 12	10 días	3 días	Secundaria Básica y Superior, Educación Técnica Profesional Superior, Universidad, Institutos Normales y de análoga naturaleza	Justificar dentro de los 30 días haber rendido sus pruebas o exámenes. Estar inscriptos en los cursos respectivos si dicha licencia se solicita por primera vez.		Aprobar un examen por año, suspendiéndose el derecho al goce de esta licencia en el año posterior a aquel en el que no se cumple con esta condición	Con goce de sueldo
<b>GRUPO 9</b>	<b>Industria de la Construcción y Afines</b>								
Subgrupo 2 y 3	Hormigón Premezclado y Prefabricado	Compañía Nacional de Cementos S.A. 31 de agosto de 2005. Cláusula 5.2.1		1 día	Institutos de Enseñanza habilitados por la Autoridad Nacional competente				Con goce de sueldo
<b>GRUPO 10</b>	<b>Comercio en General</b>								
Subgrupo 1	Tiendas	13 de octubre de 2006. Cláusula 11	5 días	1 día	Estudios Secundarios, Terciarios, UTU	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	15 días	Aprobar un examen por año, suspendiéndose el derecho al goce de esta licencia en el año posterior a aquel en el que no se cumple con esta condición	

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 3	Máquinas de Oficina	29 de setiembre de 2006. Cláusula 10	5 días	1 día	Estudios Secundarios y Terciarios o Nivel Técnico Profesional relacionados con la actividad del sector	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	72 horas		
Subgrupo 4	Bazares, Ferreterías, Pinturerías y Jugueterías, Casas de Electricidad y Electrónica	13 de octubre de 2006. Cláusula 11	3 días	1 día	Estudios Secundarios, Terciarios, UTU	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	15 días	Aprobar un examen por año, suspendiéndose el derecho al goce de esta licencia en el año posterior a aquel en el que no se cumple con esta condición	
Subgrupo 5	Mayoristas e Importadores, y Mayoristas de Almacén	2 de octubre de 2006. Cláusula 13	5 días	1 día	Estudios Secundarios y Terciarios , Nivel Técnico Profesional, o relacionados con la actividad del sector	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	48 horas		
Subgrupo 8	Barracas de Construcción (artículos y materiales de construcción).	2 de octubre de 2006. Cláusula 12	6 días	1 día	Estudios Secundarios y Terciarios , Nivel Técnico Profesional, o relacionados con la actividad del sector	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	72 horas		
Subgrupo 9	Farmacias, Homeopatías y Herboristerías	13 de octubre de 2006. Cláusula 12	5 días	1 día	Estudios Secundarios y Terciarios , Nivel Técnico Profesional, o relacionados con la actividad del sector			1 año de antigüedad en la empresa	

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 21	Supergas Envasado	18 de octubre de 2006. Cláusula 11	6 días	2 días	Estudios Secundarios y Terciarios oficiales, incluyendo UTU	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen		Aprobar dos exámenes por año, suspendiéndose el derecho al goce de esta licencia en el año posterior a aquel en el que no se cumple con esta condición. Solo para personal permanente, quedando excluido el personal zafra	
<b>GRUPO 11</b>	<b>Comercio Minorista de la Alimentación</b>	29 de setiembre de 2006. Cláusula 10	5 días	1 día	Estudios Primarios, Secundarios y Terciarios, incluyendo UTU		7 días hábiles		
<b>GRUPO 12</b>	<b>Hoteles, Restoranes y Bares</b>								
Subgrupo 6	Otras Formas de Servicios de Alimentación y Venta de Bebidas (Carros)	26 de setiembre de 2006. Cláusula 10	5 días	1 día			7 días hábiles		
Subgrupo 7	Cafés, Bares y Pubs	26 de setiembre de 2006. Cláusula 11	5 días	1 día			7 días hábiles		
Subgrupo 8	Rotiserías	26 de setiembre de 2006. Cláusula 11	5 días	1 día			7 días hábiles		
<b>GRUPO 13</b>	<b>Transporte y Almacenamiento</b>								
Subgrupo 11	Servicios Logísticos								
Capítulo A y C	Servicios Logísticos, Almacenamiento y Depósitos para Terceros	18 de agosto de 2006. Cláusula 10	6 días	1 día	Carreras o Cursos Curriculares en Instituciones debidamente habilitadas por el Ministerio de Educación y Cultura	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	3 días hábiles	Aprobar dos materias en el período 1 de julio de 2006 al 30 de junio de 2007. Igual condición se aplicará para el período 1 de julio de 2007 al 30 de junio de 2008	Con goce de sueldo

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

			Todos los necesarios				No alterar el buen orden y funcionamiento de las actividades de la empresa		Sin goce de sueldo
Capítulo B, D, F y H	B) Estiba manipulación de la carga y la descarga de mercancía y equipaje, independiente del medio de transporte utilizado; D) Organización y Coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de Fletes; F) Embalaje con fines de transporte; H) Terminales Terrestre de Carga	21 de agosto de 2006. Cláusula 9	6 días		Curso o Carrera aprobada por el Ministerio de Educación y Cultura		3 días corridos	Aprobar dos exámenes en el transcurso del año	Con goce de sueldo. En caso de no aprobar dos exámenes por año, la misma será sin goce de sueldo.
			Todos los necesarios		Curso o Carrera aprobada por el Ministerio de Educación y Cultura		3 días corridos	Aprobar dos exámenes en el transcurso del año	Sin goce de sueldo
<b>GRUPO 14</b>	<b>Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones</b>								
Subgrupo 1	Bancos y Otras empresas Financieras								
Capítulo 2	Instituciones Financieras Externas (IFES) y Casas Cambiarias.	19 de agosto de 2005. Cláusula 12	12 días	3 días	Exámenes liceales, UTU en aquellas carreras de tres o mas años de duración, Universidad ORT, Carreras Universitarias	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen			
Subgrupo 3	Otros Organismos de Seguridad Social								
Capítulo 1	Fondos Complementarios	29 de setiembre de 2006. Capítulo 3. Cláusula 7	10 días		Institutos de Capacitación Profesional debidamente acreditados, Secundaria, UTU y Enseñanza Superior	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen			

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 5	Cooperativas de Ahorro y Crédito								
Capítulo 1	Cooperativas de Capitalización	3 de octubre de 2006. Capítulo 5. Cláusula 24	10 días	3 días	Institutos de Capacitación debidamente acreditados, Secundaria, UTU y Enseñanza Superior			Aprobar el 51% como mínimo de los exámenes rendidos en el año civil anterior al que se solicita la licencia. En caso contrario se contará solo con 5 días	
Subgrupo 6	Casas de Cambio	22 de setiembre de 2006. Capítulo 3. Cláusula 12.	14 días	2 días	Secundarios y Universitarios	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen		Aprobar el 50% como mínimo de los exámenes rendidos en el año civil anterior, con un mínimo de un examen	
<b>GRUPO 18</b>	<b>Servicios Culturales de Esparcimiento y Comunicaciones</b>								
Subgrupo 3.2	Radios del Interior y sus Ediciones Periodísticas Digitales	26 de setiembre de 2005. Cláusula 5	15 días		Universidad de la República, UTU, Universidades Privadas, Institutos de Enseñanza Secundaria Públicos o Privados	Dentro del término de 10 días posteriores el trabajador deberá presentar comprobante que acredite haber rendido el examen			Sin goce de sueldo
Subgrupo 6.1	Sociedades Hípicas, Casinos Electrónicos y Agencias Hípicas	22 de setiembre de 2006. Cláusula 17	10 días	1 día	Universidad de la República, UTU, Universidades Privadas, Institutos de Enseñanza Secundaria Públicos o Privados	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen dentro del término de 10 días de haber rendido el mismo			Con goce de sueldo

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

<b>GRUPO 19</b>	<b>Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y Aquellos no incluidos en otros grupos</b>								
Subgrupo 2	Empresas Suministradoras de Mano de Obra	30 de agosto de 2006. Cláusula 9	5 días	1 día	Estudios Secundarios y Terciarios , Nivel Técnico Profesional, o relacionados con la actividad del sector	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	72 horas		Con goce de sueldo
Subgrupo 6	Recolección de Residuos Domiciliarios y Barrido de Calles	29 de agosto de 2005. Cláusula 12	3 días	1 día	4º, 5º y 6º año de Secundaria, cursos de UTU relacionados con la actividad y para estudiantes de nivel Universidad Superior cualquiera sea la carrera en curso	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	15 días	Esta licencia no podrá ser usufructuada por más de un trabajador a la vez y para mantener el beneficio, el trabajador deberá aprobar un examen por año	Con goce de sueldo
Subgrupo 7	Empresas de Limpieza	29 de setiembre de 2006. Cláusula 10	5 días	1 día	4º, 5º y 6º año de Secundaria, cursos de UTU relacionados con la actividad o el ramo del lugar de trabajo al que pertenecen y para estudiantes de nivel Universidad Superior cualquiera sea la carrera en curso	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	72 horas		Con goce de sueldo
Subgrupo 8	Empresas de Seguridad y Vigilancia	19 de agosto de 2005. Cláusula 11	5 días	1 día		Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	72 horas		Con goce de sueldo
Capítulo 1	Seguridad Electrónica	30 de agosto de 2006. Cláusula 13. Inciso c	5 días	1 día	Estudios Secundarios y Terciarios , Nivel Técnico Profesional, o relacionados con la actividad del sector	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	72 horas		Con goce de sueldo

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Capítulo 2	Seguridad Física	20 de setiembre de 2006. Cláusula 17	5 días	1 día		Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	72 horas		Con goce de sueldo
Subgrupo 9	Mensajerías y Correos Privados	18 de agosto de 2005. Cláusula 10	3 días		4º, 5º y 6º año de Secundaria, cursos de UTU relacionados con la actividad y para estudiantes de nivel Universidad Superior cualquiera sea la carrera en curso	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	15 días	El fraccionamiento de la licencia se hará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador y los días de licencia deberán utilizarse para rendir un mínimo de 3 exámenes por año, debiendo el trabajador aprobar como mínimo un examen para mantener el beneficio para el año siguiente	Con goce de sueldo
Subgrupo 10	Estaciones de Servicio, Gomerías y Estacionamientos	18 de octubre de 2006. Cláusula 9	6 días	1 día	Estudios Secundarios y Terciarios, Nivel Técnico Profesional, o relacionados con la actividad del sector	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	72 horas		Con goce de sueldo

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 13	Investigación de Mercado y Estudios Sociales	18 de agosto de 2005. Cláusula 9. Inciso d. / 7 de setiembre de 2006. Cláusula 16	12 días		4º, 5º y 6º año de Secundaria, cursos de UTU relacionados con la actividad y para estudiantes de nivel Universidad Superior cualquiera sea la carrera en curso	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	15 días	El fraccionamiento de la licencia se hará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador y los días de licencia deberán utilizarse para rendir un mínimo de 3 exámenes por año, debiendo el trabajador aprobar como mínimo un examen para mantener el beneficio para el año siguiente. La licencia solo es para personal mensual permanente	Con goce de sueldo
Subgrupo 15	Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)	4 de setiembre de 2006. Cláusula 19. Inciso c / 16 de julio de 2007. Cláusula 11 / 30 de octubre de 2008 Cláusula 11	5 días		4º, 5º y 6º año de Secundaria, cursos de UTU relacionados con la actividad y para estudiantes de nivel Universidad Superior cualquiera sea la carrera en curso	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	7 días		
Subgrupo 16	Áreas Verdes	7 de setiembre de 2006. Cláusula 12	5 días	1 día	Estudios Secundarios y Terciarios o cursos de UTU relacionados con la actividad del sector	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	72 horas		

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 17	Estudios Contables, Profesionales y no Profesionales	12 de setiembre de 2006. Cláusula 12. Inciso b / 31 de octubre de 2008. Cláusula 11	6 días	2 días	Carreras Terciarias o de Administración de Empresas dictadas por la UTU		2 semanas	El trabajador contará con este derecho el primer año de aplicación, adquiriéndolo para el segundo y así sucesivamente con un mínimo de 2 exámenes aprobados el año anterior	Con goce de sueldo
Subgrupo 18	Sanitarias	20 de setiembre de 2006. Cláusula 12	5 días		4º, 5º y 6º año de Secundaria, cursos de UTU relacionados con la actividad o el ramo del lugar de trabajo al que pertenecen	Presentar comprobante que acredite haber rendido el examen	15 días	Esta licencia no podrá ser usufructuada por más de un trabajador a la vez, podrá ser fraccionada y será considerada como tiempo trabajado para el cálculo de la licencia reglamentaria	Con goce de sueldo

<b>Nota</b>	
UTU =	Universidad del Trabajo del Uruguay
LATU=	Laboratorio Tecnológico del Uruguay

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

**ANEXO III – LICENCIA POR PATERNIDAD**

<b>LICENCIA POR PATERNIDAD</b>					
	Grupo / Subgrupo / Capítulo	Convenio Colectivo	Cantidad de días otorgados	Condiciones	
				Justificación	Otras
<b>GRUPO 1</b>	<b>Procesamiento y Conservación de Alimento, Bebidas y Tabaco</b>				
Subgrupo 6	Molinos de Trigo, Harinas, Féculas, Sal y Fábricas de Raciones Balanceadas				
Capítulo 1	Molinos de Trigo	28 de setiembre 2006. Cláusula 11	1 día	Se debe acreditar el hecho invocado, mediante la presentación de la documentación correspondiente en un plazo máximo de 30 días	
Capítulo 2	Fábricas de Raciones Balanceadas	28 de setiembre 2006. Cláusula 10	2 días	Se debe acreditar el hecho invocado, mediante la presentación documentación correspondiente en un plazo máximo de 30 días	
Subgrupo 7	Dulces, Chocolates, Golosinas, Galletitas y Alfajores. Fideerías, Panificadoras, Yerba, Café y Té y Otros Productos Alimenticios				
Capítulo 1	Dulces, Chocolates, Golosinas, Galletitas, Alfajores y Otros Alimentos	8 de agosto 2005. Cláusula 10	2 días		
Capítulo 2	Fideerías	29 de setiembre 2006. Cláusula 16	1 día		
Capítulo 4	Molinos de Yerba	1 de setiembre de 2005. Cláusula 7	3 días		
Subgrupo 11	Bodegas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 8	2 días	Se debe acreditar el hecho invocado, mediante la presentación documentación correspondiente en un plazo máximo de 30 días	Uno de los días será necesariamente aquel en que se genera el hecho que origina la licencia especial

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 12	Fabricación de Helados, Panaderías y confiterías con Planta de Elaboración, Bombonerías, Fábricas de Pastas Frescas y Catering				
Capítulo 2	Fábricas de Pastas Frescas	28 de setiembre 2006. Cláusula 11/30 de octubre 2008. Cláusula 10	1 día	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	
Subgrupo 13	Tabacos y Cigarrillos	10 de junio 2005. Cláusula 20	1 día		
<b>GRUPO 5</b>	<b>Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado</b>				
Subgrupo 1	Curtiembre y sus Productos	12 de octubre de 2006. Cláusula 9	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Se concede la opción de un tercer día sin goce de sueldo
<b>GRUPO 7</b>	<b>Industria Química, del Medicamento, Farmacéutica, de Combustibles y Anexos</b>				
Subgrupo 1	Medicamentos de Uso Humano	20 de diciembre de 2007. Cláusula 13	2 días	Presentar certificado de nacimiento	La licencia se computará el día del nacimiento y el día siguiente y no se corre en caso de que alguno de estos dos días sean feriado o descanso semanal, ni se acumula con la licencia anual
<b>GRUPO 9</b>	<b>Industria de la Construcción y Afines</b>				
Subgrupo 2 y 3	A) Canteras en General, Balasteras, Extracción de Piedra, Arena y Arcilla	31 de agosto de 2005. Cláusula 4.2	1 día		
	A1	Compañía Uruguaya de Cemento Portland S.A. 31 de agosto de 2005. Cláusula 4.2.1	2 días		
	A2	Compañía Nacional de Cementos S.A. 31 de agosto de 2005. Cláusula 4.2.2	2 días		
	C) Cerámica (Roja, Blanca y Refractaria), Gres y Ladrillo de Campo	Metzen y Sena S.A. 31 de agosto de 2005. Cláusula 6.4	1 día		

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

<b>GRUPO 10</b>	<b>Comercio en General</b>				
Subgrupo 1	Tiendas	13 de octubre de 2006. Cláusula 11	3 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Serán tres días hábiles y consecutivos y en los mismos estará incluido el día del nacimiento
Subgrupo 2	Artículos Para el Hogar	13 de octubre de 2006. Cláusula 10	2 días		Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 3	Máquinas de Oficina	29 de setiembre de 2006. Cláusula 10	3 días		Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 4	Bazares, Ferreterías, Pinturerías y Jugueterías, Casas de Electricidad y Electrónica	13 de octubre de 2006. Cláusula 12	3 días		Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 5	Mayoristas e Importadores, y Mayoristas de Almacén	2 de octubre de 2006. Cláusula 13	3 días		Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 8	Barracas de Construcción (artículos y materiales de construcción)	2 de octubre de 2006. Cláusula 12	3 días		Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 9	Farmacias, Homeopatías y Herboristerías	13 de octubre de 2006. Cláusula 12	3 días		Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 11	Casas de Fotografías	13 de octubre de 2006. Cláusula 12	3 días		Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
		13 de noviembre de 2008. Cláusula 9	6 días		Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 18	Supermercados	30 de octubre de 2006. Cláusula 11	3 días		Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 20	Barracas y Cooperativas de Productos del País	27 de octubre de 2006. Cláusula 10	3 días		Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 21	Supergas Envasado	18 de octubre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento. Este beneficio, corresponde únicamente al personal permanente quedando excluido el personal zafral
Subgrupo 22	Supergas Distribución	18 de octubre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 23	Supergas Fleteros	18 de octubre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

<b>GRUPO 11</b>	<b>Comercio Minorista de la Alimentación</b>	29 de setiembre de 2006. Cláusula 10	2 días		Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
<b>GRUPO 12</b>	<b>Hoteles, Restoranes y Bares</b>				
Subgrupo 1	Hoteles, Apart-Hoteles, Moteles y Hosterías	28 de setiembre de 2006. Cláusula 13	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 2	Campamentos, Bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales)	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 3	Otros Establecimientos de Alojamiento				
Capítulo 1	Hoteles de Alta Rotatividad	27 de setiembre de 2006. Cláusula 8	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Capítulo 2	Pensiones	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	2 días		Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 4	Restaurantes, Parrilladas y Cantinas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 10	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 5	Cadenas de Comidas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 6	Otras Formas de Servicios de Alimentación y Venta de Bebidas (Carros)	26 de setiembre de 2006. Cláusula 10	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 7	Cafés, Bares y Pubs	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
Subgrupo 8	Rotiserías	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Los días serán consecutivos e incluyen el día del nacimiento
<b>GRUPO 13</b>	<b>Transporte y Almacenamiento</b>				
Subgrupo 2	<b>Transporte Terrestre de Personas. Internacional</b>	8 de diciembre de 2006. Cláusula 4. Artículo 1	2 días		
Subgrupo 11	Servicios Logísticos				

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Capítulo B, D, F y H	B) Estiba manipulación de la carga y la descarga de mercancía y equipaje, independiente del medio de transporte utilizado; D) Organización y Coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de Fletes; F) Embalaje con fines de transporte; H) Terminales Terrestre de Carga	21 de agosto de 2006. Cláusula 12	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Los días serán consecutivos, contando como primero el día en que ocurre el nacimiento
		6 de noviembre de 2008	5 días		Los días serán consecutivos, contados a partir de la fecha de nacimiento
Subgrupo 12	Transporte Aéreo de Personas y de Carga Regular o no. Actividades Complementarias y Auxiliares en Aeropuertos				
Capítulo 8	Servicios de Rampas	8 de noviembre de 2006. Cláusula 8 / 7 de noviembre de 2008. Cláusula 8	3 días		Los días serán el día del nacimientos y los dos días siguientes
<b>GRUPO 14</b>	<b>Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones</b>				
Subgrupo 1	Bancos y Otras empresas Financieras				
Capítulo 2	Instituciones Financieras Externas (IFES) y Casas Cambiarias.	19 de agosto de 2005. Cláusula 12	2 días		
Subgrupo 3	Otros Organismos de Seguridad Social				
Capítulo 1	Fondos Complementarios		2 días		Los días serán consecutivos a partir del día del nacimiento
Subgrupo 5	Cooperativas de Ahorro y Crédito				
Capítulo 1	Cooperativas de Capitalización	3 de octubre de 2006. Cláusula 27	3 días		Los días serán hábiles contados a partir del día del nacimiento
Subgrupo 6	Casas de Cambio	22 de setiembre de 2006. Cláusula 12 Inciso d	2 días		Los días serán consecutivos incluyendo el día nacimiento. Si el nacimiento ocurre previo a un día de no trabajo del trabajador, se otorgará un día de licencia complementario
<b>GRUPO 17</b>	<b>Industria Gráfica</b>				
Subgrupo 2	Talleres Gráficos de las Empresas Periodísticas	12 de octubre de 2006. Cláusula 7	2 días		

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

<b>GRUPO 18</b>	<b>Servicios Culturales de Esparcimiento y Comunicaciones</b>				
Subgrupo 3.2	Radios del Interior y sus Ediciones Periodísticas Digitales	26 de setiembre de 2006. Cláusula 5	3 días	Se debe acreditar el hecho invocado, mediante la presentación documentación correspondiente en un plazo máximo de 60 días	
<b>GRUPO 19</b>	<b>Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y Aquellos no incluidos en otros grupos</b>				
Subgrupo 1	Despachantes de Aduana	22 de setiembre de 2006. Cláusula 12	3 días		
Subgrupo 2	Empresas Suministradoras de Mano de Obra	6 de noviembre de 2008. Cláusula 16	2 días		Los días serán consecutivos, contando como primero el día en que ocurre el nacimiento. Este beneficio será únicamente para los trabajadores que prestan servicios directamente de las suministradoras
Subgrupo 4	Empresas de Pompas Fúnebres y sus Previsoras	10 de agosto de 2005. Cláusula 16 / 25 de setiembre de 2006. Cláusula 16	2 días		<u>Para los trabajadores de Montevideo:</u> Los días serán consecutivos a partir del día del nacimiento
		10 de agosto de 2005. Cláusula 16 / 25 de setiembre de 2006. Cláusula 16	1 día		<u>Para los trabajadores del Interior:</u> Solo se concede el día del nacimiento
Subgrupo 6	Recolección de Residuos Domiciliarios y Barrido de Calles	29 de agosto de 2005. Cláusula 12	2 días		Los días serán consecutivos. Se otorgará el día de nacimiento y el inmediato siguiente
Subgrupo 7	Empresas de Limpieza	17 de agosto de 2005. Cláusula 10	2 días	Presentar certificado de nacimiento dentro de los treinta días siguientes	Los días serán consecutivos. Se otorgará el día de nacimiento y el inmediato siguiente
Subgrupo 8	Empresas de Seguridad y Vigilancia	19 de agosto de 2005. Cláusula 11	2 días		Los días serán consecutivos. Se otorgará el día de nacimiento y el inmediato siguiente
Capítulo 1	Seguridad Electrónica	30 de agosto de 2006. Cláusula 13	2 días		Los días serán consecutivos. Se otorgará el día de nacimiento y el inmediato siguiente

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Capítulo 2	Seguridad Física	20 de setiembre de 2006. Cláusula 17	2 días		Los días serán consecutivos. Se otorgará el día de nacimiento y el inmediato siguiente
Subgrupo 9	Mensajerías y Correos Privados	18 de agosto de 2005. Cláusula 10	2 días		Los días serán consecutivos. Se otorgará el día de nacimiento y el inmediato siguiente
Subgrupo 10	Estaciones de Servicio, Gomerías y Estacionamientos	18 de octubre de 2006. Cláusula 9	2 días		Los días serán consecutivos. Se otorgará el día de nacimiento y el inmediato siguiente
Subgrupo 13	Investigación de Mercado y Estudios Sociales	18 de agosto de 2005. Cláusula 9 / 7 de setiembre de 2006. Cláusula 16	2 días		Los días serán consecutivos. Se otorgará el día de nacimiento y el inmediato siguiente
Subgrupo 15	Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)	4 de setiembre de 2006. Cláusula 9 / 16 de julio de 2007. Cláusula 11	2 días		Los días serán consecutivos. Se otorgará el día de nacimiento y el inmediato siguiente
Subgrupo 16	Áreas Verdes	7 de setiembre de 2006. Cláusula 12	2 días		Los días serán consecutivos. Se otorgará el día de nacimiento y el inmediato siguiente
Subgrupo 17	Estudios Contables, Profesionales y no Profesionales	12 de setiembre de 2006. Cláusula 9	2 días		Los días serán consecutivos. Se otorgará el día de nacimiento y el inmediato siguiente
Subgrupo 18	Sanitarias	20 de setiembre de 2006. Cláusula 12	2 días		Los días serán consecutivos. Se otorgará el día de nacimiento y el inmediato siguiente

**ANEXO IV – LICENCIA POR MATRIMONIO**

LICENCIA POR MATRIMONIO					
	Grupo / Subgrupo / Capítulo	Convenio Colectivo	Cantidad de días otorgados	Condiciones	
				Justificación	Otras
<b>GRUPO 1</b>	<b>Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabacos</b>				
Subgrupo 7	Dulces, Chocolates, Golosinas, Galletitas y Alfajores. Fideerías, Panificadoras, Yerba, Café y Té y Otros Productos Alimenticios				
Capítulo 1	Dulces, Chocolates, Golosinas, Galletitas, Alfajores y Otros Alimentos	8 de agosto de 2005. Cláusula 10	2 días		
Capítulo 2	Fideerías	29 de setiembre de 2006. Cláusula 16	1 día		
Capítulo 4	Molinos de Yerba	1 de setiembre de 2005. Cláusula 13	3 días		
Capítulo 5	Molinos de Café y Té	23 de agosto de 2005. Cláusula 13	3 días		
Subgrupo 12	Fabricación de Helados, Panaderías y Confiterías con Planta de Elaboración, Bombonerías, Fábricas de Pastas Frescas y Catering				
Capítulo 1	Panaderías y Confiterías con planta de elaboración y catering artesanal	29 de agosto de 2005. Cláusula 11 / 29 de setiembre de 2006. Cláusula 12	2 días		Los días de licencia deberán ser consecutivos
Subgrupo 13	Tabacos y Cigarrillos	10 de junio de 2005. Cláusula 20	1 semana		

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

<b>GRUPO 5</b>	<b>Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado</b>				
Subgrupo 1	Curtiembre y sus Productos	12 de octubre de 2006. Cláusula 9	4 días	Se debe acreditar el hecho invocado mediante la presentación de los certificados pertinentes extendidos por la autoridad correspondiente.	
Subgrupo 3	Prendas de Vestir y Afines	9 de octubre de 2006. Cláusula 8	1 día		
<b>GRUPO 7</b>	<b>Industria Química, del Medicamento, Farmacéutica, de Combustibles y Anexos</b>				
Subgrupo 7	Medicamentos y farmacéutica de uso animal	16 de agosto de 2005. Cláusula 28	7 días		El trabajador deberá tener una antigüedad mínima de 2 años para poder gozar de este beneficio. Los días de licencia deberán ser consecutivos
<b>GRUPO 8</b>	<b>Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipo</b>				
Subgrupo 5	Talleres Mecánicos, Chapa, Pintura y Empresas de Auxilio Mecánico Automotriz				
Capítulo 2	Empresa de Auxilio Mecánico Automotriz	11 de octubre de 2008. Cláusula	5 días	El trabajador deberá presentar el correspondiente certificado de matrimonio, dentro del término de cuarenta y cinco días. Si no lo hiciere, perderá el beneficio y podrá descontársele de sus haberes en la empresa lo que hubiera recibido por concepto de esta licencia	Este beneficio se otorgará luego de transcurridas 150 jornadas de trabajo efectivo. La licencia será como mínimo de 48 horas. El mismo se otorgará por una sola vez, de forma que si el trabajador volviera a casarse, perteneciendo a la misma empresa, no le corresponderá. No será impedimento para el goce del mismo, la circunstancia de no ser el primer matrimonio que celebra el peticionante

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

<b>GRUPO 9</b>	<b>Industria de la Construcción y Afines</b>				
Subgrupo 2 y 3	Canteras en General, Caleras, Balasteras, Extracción de Piedra, Arena y Arcilla	31 de agosto de 2005. Cláusula 4.2	6 días		La licencia será no remunerada
Subgrupo 2 y 3	Hormigón Prefabricado	31 de agosto de 2005. Cláusula 5.2.1	7 días		Cinco días de la licencia serán pagos y los dos restantes serán no remunerados. El uso de este beneficio se deberá hacer en días consecutivos
<b>GRUPO 10</b>	<b>Comercio en General</b>				
Subgrupo 1	Tiendas	13 de octubre de 2006. Cláusula 11	6 días hábiles	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 2	Artículos para el hogar	13 de octubre de 2006. Cláusula 10	3 días		Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 3	Máquinas de Oficina	29 de setiembre de 2006. Cláusula 11	6 días		Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 4	Bazares, Ferreterías, Pinturerías y Jugueterías, Casas de Electricidad y Electrónica	13 de octubre de 2006. Cláusula 12	3 días hábiles		Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 5	Mayoristas e Importadores, y Mayoristas de Almacén	2 de octubre de 2006. Cláusula 13	6 días hábiles		Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 8	Barracas de Construcción (artículos y materiales de construcción)	2 de octubre de 2006. Cláusula 12	6 días		Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 9	Farmacias, Homeopatías y Herboristerías	13 de octubre de 2006. Cláusula 12	De 3 a 6 días hábiles a convenir con la empresa		Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión. Para gozar de este derecho, el trabajador deberá contar por lo menos, con un año de antigüedad en la empresa
Subgrupo 11	Casas de Fotografía	13 de octubre de 2006. Cláusula 12	1 día hábil		El día de licencia deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 18	Supermercados	30 de octubre de 2006. Cláusula 11	6 días hábiles		Los días de licencia deberán ser consecutivos. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 21	Supergas Envasado	18 de octubre de 2006. Cláusula 11	4 días	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión. Podrá gozar de este tipo de licencia el personal permanente, quedando excluido el personal zafra
Subgrupo 22	Supergas Distribución	18 de octubre de 2006. Cláusula 11	4 días	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 23	Supergas Fleteros	18 de octubre de 2006. Cláusula 11	4 días	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
<b>GRUPO 11</b>	<b>Comercio Minorista de la Alimentación</b>	29 de setiembre de 2006. Cláusula 10	3 días calendario		Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
<b>GRUPO 12</b>	<b>Hoteles, Restoranes y Bares</b>				
Subgrupo 1	Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosterías	28 de setiembre de 2006. Cláusula 13	3 días calendario	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 2	Campamentos, bungalows, y similares (incluye red de albergues internacionales)	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	3 días calendario	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 3	Otros Establecimientos de Alojamiento				
Capítulo 1	Hoteles de Alta Rotatividad	27 de setiembre de 2006. Cláusula 8	3 días calendario	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Capítulo 2	Pensiones	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	3 días calendario	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 4	Restaurantes, parrilladas y cantinas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 10	3 días calendario	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 5	Cadenas de Comidas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	3 días calendario	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 6	Otras Formas de Servicios de Alimentación y Venta de Bebidas (Carros)	26 de setiembre de 2006. Cláusula 10	3 días calendario	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 7	Cafés, Bares y Pubs	26 de setiembre de 2006. Cláusula 11	3 días calendario	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 8	Rotiserías	26 de setiembre de 2006. Cláusula 11	3 días calendario	Se deberá acreditar fehacientemente la configuración del hecho que lo motiva	Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
<b>GRUPO 13</b>	<b>Transporte y Almacenamiento</b>				
Subgrupo 12	Transporte aéreo de personas y de carga regular o no. Actividades complementarias y auxiliares en aeropuertos				
Capítulo 8	Servicios de Rampas	8 de noviembre de 2006. Cláusula 8 / 7 de noviembre de 2008. Cláusula 8	3 días		Esta licencia deberá usarse el día de la ceremonia en el Registro del Estado Civil y los dos días siguientes

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

<b>GRUPO 14</b>	<b>Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones</b>				
Subgrupo 1	Bancos y Otras Empresas Financieras				
Capítulo 2	Instituciones Financieras Externas (IFES) y Casas Cambiarias	19 de agosto de 2005. Cláusula 12	5 días	Los empleados deberán acreditar el hecho una vez reintegrados a sus tareas	
Subgrupo 3	Otros Organismos de Seguridad Social				
Capítulo 1	Fondos Complementarios	29 de setiembre de 2006. Capítulo 3 Cláusula 8	3 días		Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio
Subgrupo 5	Cooperativas de ahorro y crédito				
Capítulo 1	Cooperativas de Capitalización	3 de octubre de 2006. Capítulo V. Cláusula 25.	5 días hábiles		Los días de licencia serán continuos a partir de la fecha del casamiento civil
Subgrupo 6	Casas de Cambio	22 de setiembre de 2006. Capítulo III. Cláusula 12	3 días		Los días de licencia serán días de trabajo y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio
<b>GRUPO 17</b>	<b>Industria Gráfica</b>				
Subgrupo 2	Talleres Gráficos de las Empresas Periodísticas	12 de octubre de 2006. Cláusula 5	3 días		Exclusivamente para las empresas representadas en ADYPU
<b>GRUPO 18</b>	<b>Servicios Culturales, de Esparcimiento y Comunicaciones</b>				
Subgrupo 3.2	Radios del Interior y sus Ediciones Periodísticas Digitales	26 de setiembre de 2005. Cláusula 5	5 días	Se debe acreditar el hecho invocado mediante la presentación de la documentación correspondiente en un plazo máximo de 60 días	Este beneficio se otorgará luego de transcurrido el período de prueba
Subgrupo 6.1	Sociedades Hípicas, Casinos Electrónicos y Agencias Hípicas	22 de setiembre de 2006. Cláusula 17	2 días	Dentro del término de 15 días de haber hecho uso de este beneficio, el trabajador deberá presentar la libreta de matrimonio	

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

<b>GRUPO 19</b>	<b>Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y Aquellos no incluidos en otros Grupos</b>				
Subgrupo 1	Despachantes de Aduana	18 de agosto de 2005. Cláusula 10 / 29 de setiembre de 2006 Cláusula 17	5 días hábiles		
Subgrupo 2	Empresas Suministradoras de Mano de Obra	30 de agosto de 2006. Cláusula 9	3 días hábiles		Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 4	Empresas de Pompas fúnebres y sus previsoras	10 de agosto de 2005. Cláusula 16 / 25 de setiembre de 2006. Cláusula 16	5 días		<u>Para los trabajadores de Montevideo:</u> Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
			3 días		<u>Para los trabajadores del Interior:</u> Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 6	Recolección de Residuos Domiciliarios y Barrido de Calles	29 de agosto de 2005. Cláusula 12	3 días		Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 7	Empresas de Limpieza	29 de setiembre de 2006. Cláusula 10	6 días de trabajo	Se debe acreditar el hecho invocado mediante la presentación de la documentación correspondiente en un plazo máximo de 30 días	Los días de licencia deberán ser consecutivos. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión. Los días de licencia especiales determinados en este artículo serán retribuidos en función de la remuneración habitual del trabajador

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

		29 de octubre de 2008. Cláusula 8	6 días de trabajo	Se debe acreditar el hecho invocado mediante la presentación de la documentación correspondiente en un plazo máximo de 30 días	Los días de licencia deberán ser consecutivos. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión. Tendrán derecho a este beneficio los trabajadores que hayan cumplido un mínimo de cien jornadas de trabajo efectivo.
Subgrupo 8	Empresas de Seguridad y Vigilancia	19 de agosto de 2005. Cláusula 11	6 días		Los días de licencia deberán ser consecutivos. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Capítulo 1	Seguridad Electrónica	30 de agosto de 2006. Cláusula 13	3 días hábiles		Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Capítulo 2	Seguridad Física	20 de setiembre de 2006. Cláusula 17 / 7 de noviembre de 2008. Cláusula 20	6 días		Los días de licencia deberán ser consecutivos. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 9	Mensajerías y Correos Privados	18 de agosto de 2005. Cláusula 10	6 días		Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 10	Estaciones de Servicio, Gomerías y Estacionamientos	18 de octubre de 2006. Cláusula 9	3 días hábiles		Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 13	Investigación de Mercado y Estudios Sociales	18 de agosto de 2005. Cláusula 9 / 7 de setiembre de 2006. Cláusula 16	6 días		Los días de licencia deberán ser consecutivos y uno de estos días deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión. Podrá gozar de este tipo de licencia el personal permanente, quedando excluido el personal zafral
Subgrupo 15	Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)	4 de setiembre de 2006. Cláusula 19 / 16 de julio de 2007. Cláusula 11 / 30 de octubre de 2008. Cláusula 11	6 días		Los días de licencia deberán ser consecutivos. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 16	Áreas Verdes	7 de setiembre de 2006. Cláusula 12	3 días hábiles		Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión
Subgrupo 18	Sanitarias	20 de setiembre de 2006. Cláusula 12	3 días		Los días de licencia deberán ser consecutivos. Esta licencia se otorgará por una única vez dentro de la empresa en cuestión

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

**ANEXO V – LICENCIA POR DUELO**

<b>LICENCIA POR DUELO</b>					
	<b>Grupo / Subgrupo / Capítulo</b>	<b>Convenio Colectivo</b>	<b>Cantidad de días otorgados</b>	<b>Condiciones</b>	
				<b>Justificación</b>	<b>Otras</b>
<b>GRUPO 1</b>	<b>Procesamiento y Conservación de Alimento, Bebidas y Tabaco</b>				
Subgrupo 6	Molinos de Trigo, Harinas, Féculas, Sal y Fábricas de Raciones Balanceadas				
Capítulo 1	Molinos de Trigo	28 de setiembre 2006. Cláusula 11	2 días		Fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge, abuelos y suegros
Capítulo 2	Fábricas de Raciones Balanceadas	28 de setiembre 2006. Cláusula 10	2 días		Fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge, abuelos y suegros
Subgrupo 7	Dulces, Chocolates, Golosinas, Galletitas y Alfajores. Fideerías, Panificadoras, Yerba, Café y Té y Otros Productos Alimenticios.				
Capítulo 1	Dulces, Chocolates, Golosinas, Galletitas, Alfajores y Otros Alimentos	8 de agosto 2005. Cláusula 10	2 días		Fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge (familiares directos)
Capítulo 2	Fideerías	29 de setiembre 2006. Cláusula 16	1 día		Fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge (familiares directos)
Capítulo 4	Molinos de Yerba	1 de setiembre de 2005. Cláusula 7	3 días		Fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge
Capítulo 5	Molinos de Café y Té	23 de agosto de 2005. Cláusula 13	2 días		Fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge (familiares directos)
Subgrupo 11	Bodegas	28 de setiembre de 2008. Cláusula 8	2 días		Fallecimiento de familiares directos, abuelos o suegros
			1 día		Fallecimiento de familiares directos, abuelos o suegros. Para el caso de pequeñas empresas (menos de cinco trabajadores), en época de cosecha
Subgrupo 12	Fabricación de Helados, Panaderías y confiterías con Planta de Elaboración, Bombonerías, Fábricas de Pastas Frescas y Catering				

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Capítulo 1	Panaderías y Confeiterías con Planta de Elaboración y Catering Artesanal	29 de agosto de 2005. Cláusula 12	2 días		Fallecimiento de padre, madre, esposo (a) e hijos
			3 días		Fallecimiento de padre, madre, esposo (a) e hijos si el trabajador se debe extender a más de cien kilómetros de distancia
Capítulo 2	Fábricas de Pastas Frescas	28 de setiembre 2006. Cláusula 11/ 30 de octubre 2008. Cláusula 10	3 días		Fallecimiento de padres, hermanos, cónyuge o hijos
			2 días		Fallecimiento de nietos
			1 día		Fallecimiento de suegros o abuelos
Subgrupo 13	Tabacos y Cigarrillos	10 de junio 2005. Cláusula 20	3 días		Fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuge e hijos
<b>GRUPO 5</b>	<b>Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado</b>				
Subgrupo 1	Curtiembre y sus Productos	12 de octubre de 2006. Cláusula 9	2 días	Presentar certificado pertinente extendido por la autoridad correspondiente para así poder cobrar el salario generado por esos días	Fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos o nietos
Subgrupo 3	Prendas de Vestir y Afines	9 de octubre de 2006. Cláusula 8	2 días		Fallecimiento de cónyuge o hijos
			1 día		Fallecimiento de padre o madre
<b>GRUPO 9</b>	<b>Industria de la Construcción y Afines</b>				
Subgrupo 2 y 3	Canteras en General, Balasteras, Extracción de Piedra, Arena y Arcilla	31 de agosto de 2005. Cláusula 4.2	3 días		Fallecimiento de familiar ascendente o descendente de primer grado, o de su cónyuge. Estos tres días serán consecutivos y solo dos serán pagos
		Compañía Uruguaya de Cemento Portland S.A. 31 de agosto de 2005. Cláusula 4.2.1	2 días		Fallecimiento de padre, madre, cónyuge o pareja estable, hijos, hermanos o suegros

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

		Compañía Nacional de Cementos S.A. 31 de agosto de 2005. Cláusula 4.2.2	2 días		Fallecimiento de padres, cónyuge, o pareja estable, hijos y padres políticos
	Hormigón Premezclado	31 de agosto de 2005. Cláusula 5.1.1	3 días		Fallecimiento de familiares directos
	Cerámica (Roja, Blanca y Refractaria), Gres y Ladrillo de Campo	Metzen y Sena S.A. 31 de agosto de 2005. Cláusula 6.4	3 días		Fallecimiento de padre, madre, cónyuge o pareja estable, hijos, hermanos o suegros Solamente dos de estos días serán pagos
<b>GRUPO 10</b>	<b>Comercio en General</b>				
Subgrupo 1	Tiendas	13 de octubre de 2006. Cláusula 11	3 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán hábiles y consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso
Subgrupo 2	Artículos Para el Hogar	13 de octubre de 2006. Cláusula 10	2 días		Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso
			3 días		Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso. En caso de que el fallecimiento haya tenido lugar en un Departamento diferente a aquel en donde se desempeñe el trabajador, y sujeto al acuerdo de las partes. Este día adicional será sin goce de sueldo
Subgrupo 3	Máquinas de Oficina	29 de setiembre de 2006. Cláusula 10	3 días		Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 4	Bazares, Ferreterías, Pinturerías y Jugueterías, Casas de Electricidad y Electrónica	13 de octubre de 2006. Cláusula 12	3 días		Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán hábiles y consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso
Subgrupo 5	Mayoristas e Importadores, y Mayoristas de Almacén	2 de octubre de 2006. Cláusula 13	3 días		Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso
Subgrupo 8	Barracas de Construcción (artículos y materiales de construcción).	2 de octubre de 2006. Cláusula 12	3 días		Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso
Subgrupo 9	Farmacias, Homeopatías y Herboristerías	13 de octubre de 2006. Cláusula 12	3 días		Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso
Subgrupo 11	Casas de Fotografías	13 de octubre de 2006. Cláusula 12	3 días		Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso
Subgrupo 18	Supermercados	30 de octubre de 2006. Cláusula 11	3 días		Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso
Subgrupo 20	Barracas y Cooperativas de Productos del País	27 de octubre de 2006. Cláusula 10	3 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 21	Supergas Envasado	18 de octubre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso. Esta licencia se otorga únicamente al personal permanente, quedando excluido el personal zafral
Subgrupo 22	Supergas Distribución	18 de octubre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso
Subgrupo 23	Supergas Fleteros	18 de octubre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso
<b>GRUPO 11</b>	<b>Comercio Minorista de la Alimentación</b>	29 de setiembre de 2006. Cláusula 10	2 días		Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso
			3 o 4 días		Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso. A partir de 200 Km. del lugar de trabajo se otorgará un día más de licencia con un máximo de 4 días
<b>GRUPO 12</b>	<b>Hoteles, Restoranes y Bares</b>				
Subgrupo 1	Hoteles, Apart-Hoteles, Moteles y Hosterías	28 de setiembre de 2006. Cláusula 13	2 días		Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 2	Campamentos, Bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales).	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso
			3 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso. A partir de 200 Km. del lugar de trabajo, se otorga un día más de licencia, en virtud del traslado al interior del país
Subgrupo 3	Otros Establecimientos de Alojamiento				
Capítulo 1	Hoteles de Alta Rotatividad	27 de setiembre de 2006. Cláusula 8	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso
			3 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso. A partir de 200 Km. del lugar de trabajo, se otorga un día más de licencia, en virtud del traslado al interior del país
Capítulo 2	Pensiones	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	2 días		Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

			3 días		Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso. A partir de 200 km del lugar de trabajo, se otorga un día más de licencia, en virtud del traslado al interior del país
Subgrupo 4	Restaurantes, Parrilladas y Cantinas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 10	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso
Subgrupo 5	Cadenas de Comidas	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso
			3 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso. A partir de 200 km del lugar de trabajo, se otorga un día más de licencia, en virtud del traslado al interior del país
Subgrupo 6	Otras Formas de Servicios de Alimentación y Venta de Bebidas (Carros)	26 de setiembre de 2006. Cláusula 10	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

			3 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso. A partir de 200 km del lugar de trabajo, se otorga un día más de licencia, en virtud del traslado al interior del país
Subgrupo 7	Cafés, Bares y Pubs	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso
			3 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso. A partir de 200 km del lugar de trabajo, se otorga un día más de licencia, en virtud del traslado al interior del país
Subgrupo 8	Rotiserías	28 de setiembre de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso
			3 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos. Serán dos días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso. A partir de 200 Km. del lugar de trabajo, se otorga un día más de licencia, en virtud del traslado al interior del país

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

<b>GRUPO 13</b>	<b>Transporte y Almacenamiento</b>				
Subgrupo 2	Transporte Terrestre de Personas. Internacional	8 de diciembre de 2006. Cláusula 4. Capítulo 1	2 días		Fallecimiento de cónyuge, concubina (o), padres e hijos
Subgrupo 6	Transporte Terrestre de Pasajeros. Suburbano	16 de setiembre de 2005. Capítulo 1 / 15 de noviembre de 2006. Capítulo 2	2 días	En caso de fallecimiento de concubina (o), se deberá acreditar fehacientemente el deceso por parte del trabajador	Fallecimiento de cónyuge, concubina (o), padres e hijos
Subgrupo 11	Servicios Logísticos				
Capítulo A y C	A) Servicios Logísticos; C) Almacenamiento y Depósitos para Terceros	18 de agosto de 2006. Cláusula 12	3 días		Fallecimiento de padre, madre, hermanos de sangre, cónyuge e hijos. Estos tres días serán corridos y se contarán a partir del día del fallecimiento del familiar
Capítulo B, D, F y H	B) Estiba manipulación de la carga y la descarga de mercancía y equipaje, independiente del medio de transporte utilizado; D) Organización y Coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de Fletes; F) Embalaje con fines de transporte; H) Terminales Terrestre de Carga	21 de agosto de 2006. Cláusula 11	2 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Fallecimiento de padre, madre, hermanos de sangre, cónyuge e hijos. Se cuenta como el primer día, el día del fallecimiento del familiar
Subgrupo 12	Transporte Aéreo de Personas y de Carga Regular o no. Actividades Complementarias y Auxiliares en Aeropuertos				
Capítulo 8	Servicios de Rampas	8 de noviembre de 2006. Cláusula 8 / 7 de noviembre de 2008. Cláusula 8	3 días		Fallecimiento de padre, madre, hermanos, cónyuge e hijos. Estos tres días serán el día del fallecimiento y los dos días siguientes
<b>GRUPO 17</b>	<b>Industria Gráfica</b>				
Subgrupo 2	Talleres Gráficos de las Empresas Periodísticas	12 de octubre de 2006. Cláusula 6	3 días		Fallecimiento de padre, madre, hermanos, hijos y del cónyuge
<b>GRUPO 18</b>	<b>Servicios Culturales de Esparcimiento y Comunicaciones</b>				

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 6.1	Radios del Interior y sus Ediciones Periodísticas Digitales	22 de setiembre de 2006. Cláusula 17. Inciso c	3 días	Presentar Testimonio de partida de defunción dentro del término de 15 días de haber hecho uso del beneficio	Fallecimiento de cónyuge, hijos y padres
<b>GRUPO 19</b>	<b>Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y Aquellos no incluidos en otros grupos</b>				
Subgrupo 1	Despachantes de Aduana	22 de setiembre de 2006. Cláusula 12	3 días		Fallecimiento de esposo/a o de familiar hasta primer grado de parentesco por consanguinidad. Los días de licencia serán hábiles
Subgrupo 2	Empresas Suministradoras de Mano de Obra	6 de noviembre de 2008. Cláusula 16	2 días		Fallecimiento de familiares directos del funcionario tales como padres, hijos, cónyuges o hermanos. Los días de licencia serán el del fallecimiento y el inmediato siguiente
			4 días		En caso de que por tal circunstancia el trabajador deba trasladarse a un departamento no limítrofe al del desempeño de sus funciones, se acuerda otorgar dos días adicionales de licencia no paga por la empresa
Subgrupo 4	Empresas de Pompas Fúnebres y sus Previsoras	10 de agosto de 2005. Cláusula 16 / 25 de setiembre de 2006. Cláusula 16	3 días		<u>Para los trabajadores de Montevideo:</u> Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días deben necesariamente incluir el día del deceso
			2 días		<u>Para los trabajadores del Interior:</u> Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días deben necesariamente incluir el día del deceso
Subgrupo 6	Recolección de Residuos Domiciliarios y Barrido de Calles	29 de agosto de 2005. Cláusula 12	3 días		Fallecimiento de familiares del funcionario tales como padres, hijos, cónyuges o hermanos. Los días de licencia deben necesariamente incluir el día del deceso

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

			5 días		En caso de que el trabajador necesite trasladarse a un departamento no limitrofe con su lugar de trabajo, el mismo contará con dos días más de licencia no pagos por la empresa
Subgrupo 7	Empresas de Limpieza	17 de agosto de 2005. Cláusula 10	3 días	Se debe acreditar el hecho invocado, mediante la presentación de la documentación correspondiente en un plazo máximo de 30 días	Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso
			5 días		Esta licencia podrá extenderse hasta por dos días más, previa notificación a la empresa y sin goce de salario, en caso de tratarse de fallecimiento producido en departamento no limitrofe al que desarrolla sus actividades el trabajador
Subgrupo 8	Empresas de Seguridad y Vigilancia	19 de agosto de 2005. Cláusula 11	2 días		Fallecimiento de familiares del funcionario tales como padres, hijos, cónyuges o hermanos. Los días de licencia serán el del fallecimiento y el inmediato siguiente
			4 días		En caso de que por esta circunstancia el trabajador deba trasladarse a un departamento no limitrofe al de desempeño de sus funciones, se acuerda otorgar dos días adicionales de licencia no paga por la empresa
Capítulo 1	Seguridad Electrónica	30 de agosto de 2006. Cláusula 13	2 días		Fallecimiento de familiares directos del funcionario tales como padres, hijos, cónyuges o hermanos. Los días de licencia serán el del fallecimiento y el inmediato siguiente

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

			4 días		En caso de que por esta circunstancia el trabajador deba trasladarse a un departamento no limítrofe al de desempeño de sus funciones, se acuerda otorgar dos días adicionales de licencia no paga por la empresa
Capítulo 2	Seguridad Física	20 de setiembre de 2006. Cláusula 17	2 días		Fallecimiento de familiares directos del funcionario tales como padres, hijos, cónyuges o hermanos. Los días de licencia serán el del fallecimiento y el inmediato siguiente
			4 días		En caso de que por esta circunstancia el trabajador deba trasladarse a un departamento no limítrofe al de desempeño de sus funciones, se acuerda otorgar dos días adicionales de licencia no paga por la empresa
Subgrupo 9	Mensajerías y Correos Privados	18 de agosto de 2005. Cláusula 10	3 días		Fallecimiento de familiares del funcionario tales como padres, hijos, cónyuges o hermanos. Los días de licencia deben necesariamente incluir el día del deceso
			5 días		En caso de que por esta circunstancia el trabajador deba trasladarse a un departamento no limítrofe al de desempeño de sus funciones, se acuerda otorgar dos días adicionales de licencia no paga por la empresa
Subgrupo 10	Estaciones de Servicio, Gomerías y Estacionamientos	30 de agosto de 2005. Cláusula 5	2 días		Fallecimiento de familiares directos (padres, hijos, hermanos y/o cónyuges)

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

		18 de octubre de 2006. Cláusula 9	3 días		Fallecimiento de familiares directos del funcionario tales como padres, hijos, cónyuges o hermanos. Los días de licencia serán el del fallecimiento y los dos días inmediatos siguientes. En caso que disposiciones legales futuras reconozcan el concubinato, esta figura será agregada por extensión, a lo dispuesto por este literal
Subgrupo 13	Investigación de Mercado y Estudios Sociales	18 de agosto de 2005. Cláusula 9 / 7 de setiembre de 2006. Cláusula 16	3 días		Fallecimiento de familiares del funcionario tales como padres, hijos, cónyuges o hermanos. Los días de licencia deben necesariamente incluir el día del deceso
			5 días		En caso de que por esta circunstancia el trabajador deba trasladarse a un departamento no limítrofe al de desempeño de sus funciones, se acuerda otorgar dos días adicionales de licencia no paga por la empresa
Subgrupo 15	Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)	4 de setiembre de 2006. Cláusula 9 / 16 de julio de 2007. Cláusula 11 / 30 de octubre de 2008. Cláusula 11	3 días		Fallecimiento de familiares directos del funcionario tales como padres, hijos, cónyuges o hermanos. Los días de licencia serán el del fallecimiento y los dos días inmediatos siguientes y deberán ser consecutivos
			5 días		En caso de que por tal circunstancia el trabajador deba trasladarse a un departamento no limítrofe al de desempeño de sus funciones, se acuerda otorgar dos días adicionales de licencia no paga por la empresa
Subgrupo 16	Áreas Verdes	7 de setiembre de 2006. Cláusula 12	2 días		Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

			3 días	Presentar documentación correspondiente que acredite que el hecho a gozar de la licencia especial se ha generado	Cuando el velatorio o sepelio se produzca fuera del departamento domicilio del trabajador y siempre que la distancia sea superior a los 100 Km.
Subgrupo 17	Estudios Contables, Profesionales y no Profesionales	12 de setiembre de 2006. Cláusula 9	3 días		Fallecimiento de madre, padre, hijos o cónyuges. Los días de licencia serán el del fallecimiento y los inmediatos siguientes
			2 días		Fallecimiento de hermanos. Los días de licencia serán el del fallecimiento y los inmediatos siguientes
Subgrupo 18	Sanitarias	20 de setiembre de 2006. Cláusula 12	2 días		Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso
			3 días		Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos. Los días serán consecutivos y deben necesariamente incluir el día del deceso. El tercer día no será pago. Cuando el velatorio o sepelio se produzca en un departamento no limítrofe al departamento en el que el trabajador presta funciones

**ANEXO VI – OBTENCIÓN DEL CARNÉ DE SALUD**

<b>OBTENCIÓN DEL CARNÉ DE SALUD</b>						
	<b>Grupo / Subgrupo / Capítulo</b>	<b>Convenio Colectivo</b>	<b>Horas concedidas para tramitar el carné de salud</b>	<b>Con o sin goce de sueldo</b>	<b>Responsable del costo del carné de salud</b>	<b>Otras</b>
<b>GRUPO 1</b>	<b>Procesamiento y Conservación de Alimento, Bebidas y Tabaco</b>					
Subgrupo 7	Dulces, Chocolates, Golosinas, Galletitas y Alfajores. Fideerías, Panificadoras, Yerba, Café y Té y Otros Productos Alimenticios					
Capítulo 1	Dulces, Chocolates, Golosinas, Galletitas, Alfajores y Otros Alimentos	8 de agosto de 2005. Cláusula 10	Tiempo que pueda insumir razonablemente el mismo	Con goce de sueldo	Empresa	
Capítulo 4	Molinos de Yerba	1 de setiembre de 2005. Cláusula 13	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo	Trabajador	
Capítulo 5	Molinos de Café y Té	23 de agosto de 2005. Cláusula 13	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo	Trabajador	
Subgrupo 11	Bodegas	28 de setiembre de 2008. Cláusula 8	Medio día	Con goce de sueldo	Trabajador	
<b>GRUPO 2</b>	<b>Industria Frigorífico</b>					
Subgrupo 1	Industria Frigorífica	2 de octubre de 2006. Cláusula 6	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo si la realización del mismo se lleva a cabo dentro de las instalaciones de la empresa.	Empresa 1 vez por año	
Subgrupo 2	Industria del Chacinado	6 de noviembre de 2008. Cláusula 6	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo si la realización del mismo se lleva a cabo dentro de las instalaciones de la empresa.	Empresa 1 vez por año	

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 3	Industria Avícola	23 de octubre de 2008. Cláusula 6	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo si la realización del mismo se lleva a cabo dentro de las instalaciones de la empresa.	Empresa 1 vez por año	
<b>GRUPO 6</b>	<b>Industria de la Madera, Celulosa y Papel</b>					
Subgrupo 3	Fabricación de Parquet, Productos no especificados de Madera, Corcho y Mimbre, Muebles (excepto metálicos y plásticos)	5 de noviembre de 2008. Cláusula 12	3 horas	Con goce de sueldo	Empresa	
<b>GRUPO 8</b>	<b>Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipos</b>					
Subgrupo 5	Talleres mecánicos, chapa, pintura y empresas de auxilio mecánico automotriz					
Capítulo 1	Talleres Mecánicos, Chapa y Pintura	11 de noviembre de 2008. Artículo E	4 horas	Con goce de sueldo	Empresa	
Capítulo 2	Empresa de Auxilio Mecánico Automotriz	11 de octubre de 2008. Cláusula 11	4 horas	Con goce de sueldo	Empresa	El costo se reintegrará cuando se acredite la obtención del carné de salud en plazo máximo de 10 días desde su extensión
<b>GRUPO 10</b>	<b>Comercio en General</b>					
Subgrupo 4	Bazares, Ferreterías, Pinturerías y Jugueterías, Casas de Electricidad y Electrónica	13 de octubre de 2006. Cláusula 14	Medio día	Con goce de sueldo	Empresa	Se deberá presentar toda la documentación correspondiente. Si el carné de salud es proporcionado por la Empresa, entonces se extingue el beneficio de las horas concedidas.
<b>GRUPO 12</b>	<b>Hoteles, Restoranes y Bares</b>					
Subgrupo 1	Hoteles, Apart-Hoteles, Moteles y Hostelerías	6 de noviembre de 2008. Cláusula 18	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo	Empresa si el trabajador tiene una antigüedad mínima de un año en la empresa y el carné de salud es extendido por las autoridades municipales o públicas	

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Subgrupo 3	Otros Establecimientos de Alojamiento	6 de noviembre de 2008. Cláusula 16	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo	Empresa si el trabajador tiene una antigüedad mínima de un año en la empresa y el carné de salud es extendido por las autoridades municipales o públicas	
Capítulo 1	Hoteles de Alta Rotatividad	6 de noviembre de 2008. Cláusula 16	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo	Empresa si el trabajador tiene una antigüedad mínima de un año en la empresa y el carné de salud es extendido por las autoridades municipales o públicas	
Subgrupo 4	Restaurantes, Parrilladas y Cantinas	6 de noviembre de 2008. Cláusula 18	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo	Empresa si el trabajador tiene una antigüedad mínima de un año en la empresa y el carné de salud es extendido por las autoridades municipales o públicas	
Subgrupo 5	Cadenas de Comidas	6 de noviembre de 2008. Cláusula 12	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo	Empresa si el trabajador tiene una antigüedad mínima de un año en la empresa y el carné de salud es extendido por las autoridades municipales o públicas	
Subgrupo 6	Otras Formas de Servicios de Alimentación y Venta de Bebidas (Carros)	6 de noviembre de 2008. Cláusula 11	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo	Empresa si el trabajador tiene una antigüedad mínima de un año en la empresa y el carné de salud es extendido por las autoridades municipales o públicas	
Subgrupo 7	Cafés, Bares y Pubs	6 de noviembre de 2008. Cláusula 13	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo	Empresa si el trabajador tiene una antigüedad mínima de un año en la empresa y el carné de salud es extendido por las autoridades municipales o públicas	
Subgrupo 8	Rotiserías	6 de noviembre de 2008. Cláusula 12	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo	Empresa si el trabajador tiene una antigüedad mínima de un año en la empresa y el carné de salud es extendido por las autoridades municipales o públicas	

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

<b>GRUPO 19</b>	<b>Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos.</b>					
Subgrupo 16	Áreas Verdes	20 de noviembre de 2008. Cláusula 20	Tiempo necesario para tramitarlo	Con goce de sueldo	Empresa	Presentar comprobantes correspondientes

**ANEXO VII - LEY N° 18.345**

***Publicada D.O. 23 set/008 - N° 27574***

***Ley N° 18.345***

***TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA***

**OTORGAMIENTO DE LICENCIAS ESPECIALES  
PARA DETERMINADOS CASOS**

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

**DECRETAN:**

Artículo 1º. (Ámbito 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.

La fecha para el goce de las mismas será de libre disponibilidad del trabajador dentro de las previsiones que señala esta ley para cada caso.

Artículo 2º. (Licencia por estudio).- Se establece una licencia especial de dieciocho días por año civil, con un máximo de seis días por examen o prueba de revisión, evaluación o similares, que podrá ser utilizada por aquellos empleados que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica y Superior, Educación Técnico-Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza, pública o privada, habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura.

Artículo 3º. (Obligatoriedad de preaviso).- Para gozar del derecho previsto en el artículo 2º de la presente ley los trabajadores deberán tener más de seis meses de antigüedad en la empresa y realizar un aviso previo y fehaciente al empleador con un plazo mínimo de diez días hábiles.

El no cumplimiento del aviso en el plazo establecido dará el derecho al empleador a negar la licencia especial solicitada.

Artículo 4º. (Documentación a presentar).- Quienes hubieran gozado de la licencia a que refiere el artículo 2º 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 2º 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 aquel en que no hubiera cumplido con dicha condición. El derecho se restablecerá al año siguiente.

Artículo 5º. (Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva).- En ocasión del nacimiento de sus hijos, el padre que se encuentre comprendido en el artículo 1º 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.

Artículo 6º. (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.

LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

Artículo 7º. (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 registrará por lo dispuesto en el inciso final del artículo 6º de la presente ley.

Artículo 8º. (Orden público).- Las licencias reguladas en la presente ley deberán gozarse efectivamente, no pudiendo sustituirse por salario o compensación alguna.

Tampoco será válido ningún pacto o convenio a través del cual se renuncie a las mismas, pero en el caso de trabajadores que acordaren o hubieren acordado regímenes más favorables se estará a lo dispuesto en éstos.

Ninguna de las licencias especiales prescriptas por la presente ley generará derecho a salario vacacional.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 2 de setiembre de 2008.

**UBERFIL HERNÁNDEZ,**  
**1er. Vicepresidente.**  
**Marti Dalgalarondo Añón,**  
**Secretario.**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Montevideo, 11 de setiembre de 2008.**

Cúmplase, acúsese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se otorgan licencias especiales para determinados casos a los trabajadores de la actividad privada.

**TABARÉ VÁZQUEZ.**  
**DAISY TOURNÉ.**

Montevideo, Uruguay. Poder Legislativo

**ANEXO VIII – LEY N° 18.458**

***Ley N° 18.458***

***LICENCIA POR ESTUDIO PARA LOS TRABAJADORES  
DE LA ACTIVIDAD PRIVADA***

**MODIFICACIONES A LA LEY N° 18.345**

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

**DECRETAN:**

Artículo 1º.- Derógase el inciso final del artículo 1º de la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2008.

Artículo 2º.- Sustitúyese el artículo 2º de la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2008, por el siguiente:

"ARTÍCULO 2º. (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.

## LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

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 3º.- Sustitúyese el artículo 3º de la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2008, por el siguiente:

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

Artículo 4º.- Sustitúyese el artículo 8º de la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2008, por el siguiente:

"ARTÍCULO 8º. (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 5º.- Agrégase a la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2008, el siguiente artículo:

"ARTÍCULO 9º.- 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 6º.- La presente ley entrará en vigencia a la fecha de su promulgación.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 30 de diciembre de 2008.

**UBERFIL HERNÁNDEZ,**  
**1er. Vicepresidente.**  
**Marti Dalgalarrodo Añón,**  
**Secretario.**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Montevideo, 2 de enero de 2009.**

Cúmplase, acúsese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se modifica la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2008, relacionada con el otorgamiento de licencia por estudio para los trabajadores de la actividad privada.

**TABARÉ VÁZQUEZ.**  
**EDUARDO BONOMI.**

**Montevideo, Uruguay. Poder Legislativo**

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Abal Oliu, A. (1974). *Los Convenios Colectivos de Trabajo en el Uruguay. Su Régimen Jurídico*. Montevideo: Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández.
- Barbagelata, H. (1954). *Régimen de los Convenios Colectivos*. Montevideo: Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria.
- Barbagelata, H., Babace, H., Abella de Artecona, M., Ameglio, E., Aragone, I., Artegoytia, J., et al. (1994). *El Derecho Laboral del Mercosur*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Barbagelata, H. (2007). *Derecho del Trabajo (Vol. 2, Tomo 1) (3<sup>era</sup> ed.)*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento de la Formación Profesional (2002). *Manual de Formación Sindical para Delegados de Base de Industria de la Construcción*. Montevideo: Autor.
- Delgado, J. y Gutiérrez, J. (1995). *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Síntesis S.A.
- Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Facultad de Derecho, Universidad de la República (2000). *El Derecho Laboral del MERCOSUR Ampliado (2<sup>da</sup> ed.)*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Elsalario.com.ar. (n.d.) Recuperado el 5 de setiembre de 2009, de <http://www.elsalario.com.ar/main/mujer/licencia-por-maternidad-1>.
- Gatti, F. (n.d). Auxilio a las Cajas de Auxilio. Recuperado el 1 de noviembre de 2009 de [http://www.ferrere.com/web/uy/downloads/publicaciones/empre\\_2007/2007-05-18\\_empresa.pdf](http://www.ferrere.com/web/uy/downloads/publicaciones/empre_2007/2007-05-18_empresa.pdf)
- Goldstein, E. y Panizza, C. (2008). La Nueva Ley de Licencias Especiales para los Trabajadores de Actividad Privada. *Anuario de Derecho Laboral*, 51 (231).

## LICENCIAS ESPECIALES EN CONVENIOS COLECTIVOS

- Goldstein, E. y Panizza, C. (2008). *Licencias Especiales para los Trabajadores de la Actividad Privada. Análisis de la Ley 18.345 del 11/09/08. La Justicia Uruguaya, 13.*
  
- Larrañaga Zeni, N. (2006). *Manual de Beneficios Laborales y de la Seguridad Social* (2<sup>da</sup> ed.). Montevideo: Amalio M. Fernández.
  
- Leyes: N° 9.675, N° 12.590, N° 13.556, N° 14.407, N° 15.084, N° 15.328, N° 15.982, N° 16.104, N° 16.168, N° 17.242, N° 17.292, N° 17.738, N° 17.940, N° 18.131, N° 18.211, N° 18.345, N° 18.458.
  
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. <http://www.mtss.gub.uy>
  
- Normas de Protección a la Maternidad (n.d). Recuperado el 5 de setiembre de 2009 de <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-60024.html>.
  
- Parlamento del Uruguay. <http://www.parlamento.gub.uy>
- Pérez del Castillo, S. (1995). *Introducción al Derecho de las Relaciones Colectivas de Trabajo* (1ª edición). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
  
- Plá Rodríguez, A. (1976). *Curso de Derecho Laboral: Introducción al Derecho del Trabajo (Tomo 1, Vol. 1.)*. Montevideo: Acali.
  
- Plá Rodríguez, A. (1988). *Curso de Derecho Laboral (Vol. 1, Tomo 3)*. Montevideo: Idea
  
- Plá Rodríguez, A. (1999). *Curso de Derecho Laboral: Derecho Colectivo (Tomo IV, Vol. 1)*. Montevideo: Idea.
  
- Rosembaum Rimolo, J., Varela, R., Frascini, J., Cedrola, G., Pérez, F., Ermida, O., et al. (1997). *Negociación Colectiva y Libertad Sindical: Enfoques Jurídicos*. Montevideo: Universidad Católica.
  
- Xalambrí, A. y Vispo, E. (2007). *Material de Apoyo de Relaciones Laborales*. Montevideo: CECEA.

**Monografías:**

- Amed, M., Fortunatto, G. y Travers, J. (2002). *La Ley 16.713 Aplicada a los Convenios Colectivos*. Universidad de la República Oriental del Uruguay, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
  
- Blanco, R., Bondanza, A., y Estevez, E. (2006). *Trabajador Privado: Prestaciones Activas que le brinda la Seguridad Social Administrada por el Banco de Previsión Social (B.P.S)*. Universidad de la República Oriental del Uruguay, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
  
- De Armas, Y. y Rossini, A. (2000). *Flexibilidad Laboral y Convenios Colectivos*. Universidad de la República Oriental del Uruguay, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
  
- García, C. y Tejera, M. (2008). *La Responsabilidad Social Aplicada a las Relaciones Laborales*. Universidad de la República Oriental del Uruguay, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
  
- Gervasini, M., Jorge, C. y López, G. (2002). *Jornada de Trabajo*. Universidad de la República Oriental del Uruguay, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
  
- Leal, E., Machado, A. y Schiavone, J. (2006). *Incidencia de los Sindicatos en las Relaciones Laborales*. Universidad de la República Oriental del Uruguay, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.