

Elecciones: ¿Cuál es el tiempo permitido para concurrir a votar?

Para votar donde se está radicado, caso contrario realizar el traslado correspondiente.

De acuerdo a la Ley 17.113, de fecha 9 de junio de 1999, que da nueva redacción a los artículos 190 y 191 de la Ley 7812 de 16 de enero de 1925, se establece que el empleador debe conceder un tiempo para votar. El artículo 190 de la mencionada ley dispone: «Los funcionarios públicos, propietarios, directores y administradores de establecimientos comerciales o industriales, y todo patrono, deberán conceder a los ciudadanos habilitados para votar, que estén bajo su dependencia, un término no menor de dos horas para que concurran a votar en sus respectivos circuitos, sin perjuicio de los haberes o jornales que les correspondan».

Sin perjuicio de lo cual se entiende que, dependiendo del caso, puede ser necesario conceder un tiempo más. De todas formas, debería aplicarse un criterio de razonabilidad y proporcionalidad para el caso de una extensión adicional de dicho tiempo.

¿Cuál es la normativa que regula el pago de una parte del salario con tiques de alimentación?

La partida de alimentación está prevista en el artículo 167 de la Ley 16.713. Como los tiques de alimentación tienen naturaleza salarial deben computarse para el cálculo de licencia, salario vacacional e indemnización por despido, no para el aguinaldo, ya que por definición este es la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el empleador, en los doce meses anteriores al 1.º de diciembre de cada año.

Con respecto a dar el equivalente en dinero durante la licencia, se ha planteado el problema de que ese dinero llevaría aportes, ya que lo exonerado sería solo el tique de alimentación, pero a su vez este solo se da en los días trabajados, de acuerdo a la redacción del artículo mencionado. Como la ley no dice expresamente cómo debe incluirse esta prestación en la licencia y en el salario vacacional, se ha sostenido que conviene cualquiera sea la forma en que el empleador decida incluirla, notificándolo formalmente a sus trabajadores y obteniendo su consentimiento.

Los tiques de alimentación, ¿deben incluirse en el recibo de sueldo?

Efectivamente. La entrega de tiques de alimentación debe realizarse «contra recibo del trabajador» (ver RD 13-32/1997 del BPS). Lo que sugiere este Ministerio es incluir el monto de la alimentación entre los haberes del recibo y no calcular aportes sobre este, siempre y cuando no supere el 20 % de la retribución nominal que el trabajador recibe en efectivo. En la Planilla de Trabajo se pondrá el monto correspondiente a lo que el trabajador percibe en efectivo, en la

columna remuneraciones, y en observaciones se dejará constancia que el o los trabajadores perciben una partida fija de tique de alimentación, y se detallará el monto en moneda nacional o el porcentaje correspondiente al salario nominal. Cabe destacar el artículo 38, numeral e, del Decreto 108/007 del 22/03/2007: «Todo empleador, inclusive de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico, estará obligado a expedir y entregar a sus trabajadores el recibo de pago correspondiente en oportunidad de abonar cualquier suma o remuneración y sea cual sea el sistema de pago utilizado. El trabajador deberá suscribir la copia que quedará en poder de la empresa. Los mencionados recibos servirán de constancia laboral a los efectos establecidos en el Art. 10 de la Ley N.º 16.244, de 30 de marzo de 1992, y en ellos deberá constar: [...] c) Relación detallada de todos los rubros que lo componen según los casos: salarios, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones, salario vacacional, indemnizaciones, en general todo otro concepto relativo al vínculo laboral [...]»

¿Cómo se calcula la licencia de un trabajador mensual?

Todo trabajador tiene derecho a 20 días de licencia anual, lo que equivale a 1,66 de licencia por mes trabajado. Si el trabajador, al 31 de diciembre, no trabajó todos los meses del año, la cantidad de días de licencia se obtendrá multiplicando los meses trabajados por 1,66.

¿Cómo se calcula la licencia de un jornalero?

El cálculo es el siguiente: los días que trabaja por semana los multiplica por 4,32, que son las semanas que tiene el mes, por los meses del año trabajados, por 0,066, que es lo que genera de licencia por día un trabajador jornalero. Ejemplo: un jornalero que trabaja de lunes a viernes (y que no distribuyó las horas del sábado en el resto de la semana): $5 * 4,32 * 12 * 0,066 = 17$ días de licencia al año. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el art. 8 de la Ley 12.590, que establece que existen determinadas faltas que deben considerarse como días trabajados y por consiguiente generan vacaciones. Ellos son:

- los descansos semanales;
- los feriados, tanto comunes como pagos (en el caso de los jornaleros, los feriados comunes se trabajan);
- las faltas por enfermedad comunes como profesionales y accidentes de trabajo;
- suspensiones no imputables al trabajador (falta de materias primas, lluvias, etc.), siempre que haya estado a la orden el empleador;
- ausencias por huelga.

A este resultado lo multiplica por lo que gana por día y así obtendrá el monto que debe abonar por licencia. El salario vacacional es dicho monto efectuados los descuentos.

¿Cómo se cuentan los días de licencia?

Con respecto a la consulta formulada, Ud. encontrará la respuesta en el texto del Decreto 497/78, del 23/8/78, el cual dispone que las vacaciones anuales se extienden por veinte días y dentro de ellos no se incluyen los feriados, ni los domingos, pero sí los días sábados. En principio, los días en rojo en el calendario deben ser salteados al contar los días de licencia (se trate de domingos o feriados, tanto sean comunes o pagos), esto es igual para mensuales como para jornaleros.

Si bien este es el principio general, hay que tener en cuenta si se celebró un convenio colectivo debidamente aprobado, donde se haya pactado la computabilidad de todos los feriados o de alguno de ellos en período de vacaciones anuales.

¿Cómo se calcula el salario vacacional y cuándo se paga?

El salario vacacional se abona al salir de licencia, y es el 100 % del jornal líquido de vacaciones. Si es mensual y sale 10 días, a ese sueldo mensual se le hacen los descuentos; se divide entre 30 y lo que da se multiplica por 10. Si es un trabajador jornalero, el salario vacacional será el resultante de multiplicar el jornal líquido por los días de licencia.

¿Cuántos días de licencia me corresponden por matrimonio, nacimiento de un hijo, fallecimiento de un familiar o estudio?

Marco Normativo: Ley N.º 18.345, de fecha 11/09/2008, y 18.458, de fecha 02/01/2009.

LICENCIA POR ESTUDIO:

Regulada por el artículo 2 de la Ley 18.458 que establece: «Aquellos trabajadores que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica, Educación Técnica 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 horas semanales, 6 días anuales como mínimo.

B) Para más de 36 horas y menos de 48 horas, 9 días anuales como mínimo.

C) Para 48 horas semanales, 12 días anuales como mínimo.

Estas licencias deberán otorgarse en forma fraccionada de hasta tres días, incluyendo el día del examen, prueba de revisión, evaluación o similares. También tendrán similar derecho a licencias por estudio quienes realicen cursos de capacitación profesional, cuando estos se encuentren previstos en convenios colectivos o acuerdos celebrados en el ámbito de los Consejos de Salarios [...]»

El artículo 3.º de la Ley 18.458 establece que para gozar de este derecho los trabajadores deberán tener más de 6 meses de antigüedad en la empresa.

LICENCIA POR PATERNIDAD:

La Ley 19.161, que fue sancionada el 1.º de noviembre de 2013 y empezó a regir el 25 de noviembre del mismo año, establece un subsidio por paternidad. Consiste en una licencia por paternidad con subsidio a cargo de BPS.

Los beneficiarios son:

- trabajadores dependientes de la actividad privada;
- trabajadores no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el BPS, siempre que no tengan más de un trabajador subordinado;
- titulares de empresas monotributistas.

Aquellos padres deudores alimentarios en el Registro Nacional de Actos Personales no podrán utilizar este beneficio.

El descanso al que refiere el artículo 7.º de la ley tiene la siguiente duración:

- Un máximo de 3 días continuos, a partir del 25/11/2013;
- Un máximo de 7 días continuos, a partir del 1/01/2015;
- Un máximo de 10 días continuos, a partir del 1/01/2016.

El período de descanso iniciará el día del parto, salvo para quienes tuvieren derecho a la licencia prevista por el artículo 5.º de la Ley 18.345 (ley de licencias especiales), en cuyos casos comenzará inmediatamente después de concluida esta.

El monto del subsidio, correspondiente a cada día de ausencia por razones de paternidad será:

A) Si se tratare de trabajador dependiente, el promedio diario de sus asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional, a que hubiere lugar por el período de amparo.

B) Si se tratare de trabajador no dependiente, el promedio diario de sus asignaciones computables de los últimos doce meses.

Para hacer uso de este beneficio, en el caso de los trabajadores dependientes, deberá comunicar en forma fehaciente a su empleador la fecha probable de parto, con una antelación mínima de dos semanas.

El trámite para recibir el subsidio por paternidad se realiza en el Banco de Previsión Social.

LICENCIA POR MATRIMONIO:

El artículo 6.º de la Ley 18.345 prevé una licencia de tres días por matrimonio, uno de dichos días debe coincidir con la fecha en que se celebró este. A su vez, el trabajador debe realizar un aviso fehaciente al empleador, en un plazo mínimo de 30 días previos al casamiento, y en un plazo máximo de 30 días deberá acreditar el acto de celebración del matrimonio ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente. En caso de no hacerlo, le podrán descontar los días como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

LICENCIA POR DUELO:

Se encuentra regulada por el artículo 7.º de la Ley 18.345 el cual señala que 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 fallecimiento deberá hacerse en un plazo máximo de 30 días y, en caso de no hacerlo, le podrán descontar los días como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

Cabe puntualizar que mediante convenios colectivos, o a través de los respectivos Consejos de Salarios, podrán acordarse regímenes más favorables para los trabajadores, motivo por el cual para un adecuado asesoramiento se deberá consultar si existe normativa especial para cada grupo y subgrupo de actividad.

Cuando un trabajador en calidad de testigo se ausenta de su trabajo debido a una citación judicial, ¿se le debe descontar del sueldo?

Se le debe abonar por el tiempo que duró la declaración, esto está expresamente previsto en el Código General del Proceso, artículo 160.5, que establece: «No se descontará del salario del testigo compareciente el tiempo que estuvo a disposición del Tribunal».

El ficto de vivienda y viáticos de trabajadores rurales, ¿se computa para el cálculo de aguinaldo, salario vacacional, licencia e indemnización por despido o en algunos casos no se

toma en cuenta?

El tema *vivienda* es el que está expresamente previsto para los trabajadores rurales en la Ley 13.619, art. 1º, y Dec. 647/78, art. 23. En dichas disposiciones legales se establece que para el cálculo del aguinaldo, de la licencia y del salario vacacional deben tenerse en cuenta como salario las prestaciones en especie. Para ello, debe considerarse el ficto legal, establecido por el Poder Ejecutivo para el cálculo de dichos beneficios (ver). También debe ser incluido el viático que tiene naturaleza salarial, es decir aquel viático que es recibido por el trabajador en ocasión de su trabajo y por el cual no tiene que rendir cuenta en qué lo gasta.

El período en el que un trabajador está enfermo, amparado por el Banco de Seguros o ex DISSE, ¿se debe tomar en cuenta para el cálculo y para el pago de la licencia?

A) Licencia y subsidio por enfermedad común (ex DISSE)

La normativa en el tema es el Decreto Ley 14.407 el cual considera que el «tiempo que el trabajador no pudiera prestar servicios por razones de enfermedad será computado como si realmente hubiera trabajado para la aplicación de las normas de derecho del trabajo de que sea titular [...]». Esto significa que durante dicho período el trabajador sigue generando los beneficios que marca la ley como si efectivamente estuviera cumpliendo funciones.

Dicha norma debe armonizarse con la Ley de licencias 12.590, cuyo artículo 8 establece que no «se descontarán los días que el trabajador no hubiese laborado durante la semana, la quincena o el mes, por festividades o asueto, enfermedad debidamente comprobada por un término no mayor a 30 días en el año». Teniendo en cuenta ambas normas, si bien en una primera instancia el tiempo en el cual el trabajador se encuentra amparado al Seguro de Enfermedad se computa como si efectivamente trabajara, a los efectos de la generación de licencia, la enfermedad no debe superar los 30 días, según lo establecido por la Ley 12.590, en coordinación con el Decreto Ley 14.407. Esta situación se describe sin perjuicio de la aplicación del Convenio Internacional N.º 132 por el cual se establece que «En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad serán contadas como parte del período de servicios».

En la actualidad, si un trabajador se encuentra amparado al Seguro de Enfermedad, sin importar cuál sea el período durante el cual está certificado, es el empleador quien debe abonar la licencia generada y el salario vacacional correspondiente, hasta que una norma nacional traslade dicha carga

a los organismos de Seguridad Social o se reglamente el convenio 132.

B) Licencia y subsidio por accidente de trabajo o enfermedad profesional (Banco de Seguros del Estado)

El artículo 70 de la Ley 16.074 establece: «No podrá imputarse al goce de la licencia el tiempo no trabajado por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional». Surge entonces una clara contradicción entre lo dispuesto por la Ley 12.590, que establece que no se descontarán de la licencia los días que el trabajador no hubiese laborado por enfermedad por un término no mayor de 30 días en el año, y el Convenio Internacional de Trabajo N.º 132, que dispone que todas las ausencias por enfermedad se computan para generar el derecho a la licencia.

Según la doctrina y jurisprudencia mayoritaria, correspondería aplicar lo dispuesto por el Convenio Internacional N.º 132. Destacamos en este sentido al Dr. Américo Plá Rodríguez quien sostiene que a partir de la entrada en vigencia de este Convenio, todas las ausencias por enfermedad o accidente de trabajo se computan para generar el derecho a la licencia.

Se entiende que el Derecho Internacional es de aplicación inmediata al derecho interno, y que aquel tiene supremacía sobre este. La incorporación automática del Convenio Internacional (norma superior) derogaría la norma de Derecho Interno anterior que la contradice. La Ley 16.074 (norma de Derecho Interno posterior al Convenio Internacional) sería nula y no podría aplicarse, puesto que contradice lo establecido por una norma de superior jerarquía.

Por lo expuesto, concluimos con la doctrina y jurisprudencia mayoritaria, que el período durante el cual el trabajador se encuentra amparado al Banco de Seguros genera licencia y salario vacacional, rubros que deben ser abonados por el empleador.

¿Cómo se calcula el valor de una hora extra en el caso de trabajadores mensuales?

El principio general indica que se debe tomar en cuenta el sueldo mensual que se le paga al trabajador y dividirlo entre 30 (días de trabajo al mes). Ese resultado nos dará cuánto vale un día de trabajo, por lo que este valor debe dividirse entre la cantidad de horas que el trabajador realiza por día. Ese es el valor de la hora del trabajador; para el pago de su hora extra se le recarga el 100 % a ese valor.

El período de Seguro de Desempleo, ¿puede ser prorrogado?

La Ley 18.399, que entró en vigencia el 1.º de febrero de 2009, establece en su artículo 6.2: «En

los casos de subsidio por causal despido, facúltase al Poder Ejecutivo a extender en los términos previstos en los literales A y B del artículo 6.1, a un máximo de ocho meses o de noventa jornales, respectivamente, para la eventualidad que se registre una caída del Producto Bruto Interno desestacionalizado durante dos trimestres consecutivos [...]»

¿Cómo se le liquida a una persona que trabaja 16 horas en su día de descanso?

Las primeras 8 horas son horas comunes trabajadas en día de descanso semanal (que se remuneran con el 100 % de recargo, en aplicación del art. 8 de la Ley 7.318, pero no son horas extras, estas serían las que sobrepasan las 8 horas (art. 4, 5, 6 y 7 del Dec. Regl.). En caso de realizar horas extras en día de descanso semanal, el precio de la hora extra dependerá de la opinión que se adopte respecto de un punto que ha sido discutido. Este problema se resolverá dependiendo de la interpretación que se le dé a la frase del art. 1.º de la Ley 15.996, donde dice: «Si la prolongación de la jornada de trabajo tiene lugar en días en que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre, por ser feriados o gozarse de descanso semanal, no se trabaje, el recargo será de un 150 %. Esta tasa se aplicará sobre el valor hora de los días laborables» (art. 9 y 10 del Dec. Regl.). Según la interpretación de N. Larrañaga, en su libro *Horas extras*, siguiendo la letra de la ley y del Dec. Regl., una vez determinado el valor de la hora simple que rige en un día normal de trabajo (base de cálculo), se le aplicará el recargo del 150 % y ese será el valor de la hora extra. Si tomamos como ejemplo que la hora simple es de \$ 10, la hora extra en día de descanso debería ser de \$ 25 (\$ 10 de la hora común en día laborable + \$ 15 por concepto de recargo sobre la hora simple, es decir el 150 %). Esta es también la interpretación que ha sostenido el MTSS, a través del dictamen de su Sala de Abogados, publicado en el informativo laboral de CADE N.º 97. Para la otra interpretación, la hora extra en día de descanso semanal debería ser de \$ 35 (\$ 20 de la hora en día de descanso semanal + \$ 15 por concepto de recargo sobre la hora simple, es decir 150 %). Esta es la interpretación que sostiene Plá Rodríguez en la Revista de Derecho Laboral N.º 152. Santiago Pérez del Castillo sostiene esta misma posición, basándose en la aplicación conjunta de las normas de descanso semanal con las horas extras. Concluye que la hora extra en días de descanso semanal debe ser abonada el doble por ser trabajo en día de descanso y se le adiciona, además, un incremento del 150 % sobre la hora sencilla.

¿Cómo se configura el abandono del trabajo? ¿Se debe pagar despido?

En primer lugar, debemos definir qué se entiende por abandono de trabajo. Manuel Alonso Olea entiende que abandono es: «Todo acto o conducta que sea revelador del propósito deliberado de dar

por terminado el contrato»; de que en su ánimo no hay una mera voluntad de incumplimiento de una obligación contractual, sino la más exacta y entera de dejar de cumplir el contrato de trabajo por sí mismo. De ahí que para que se configure abandono de trabajo deben confluír dos elementos:

- 1) La cesación en el trabajo
- 2) El ánimo de extinguir el contrato

En este sentido, se pronuncia el TAT 2.º turno, sent. N.º 74, del 25/3/94, en la que se sostiene que no basta la mera inasistencia del trabajador, sino que debe demostrarse que esta obedeció al propósito deliberado de su parte de poner fin al vínculo laboral. La conducta del trabajador debe ser en ese sentido inequívoca, no debe dejar lugar a dudas, ya que este es el centro de gravedad de la figura del abandono: la existencia del ánimo extintivo. Se le debería intimar el reintegro a través de un telegrama colacionado con acuse de recibo (TCC PC), ya que la jurisprudencia en general entiende que la intimación reintegratoria practicada mediante telegrama es eficaz para acreditar el abandono de tareas. En el caso de que el trabajador no se reintegre, se configura el abandono y la empresa lo único que debe abonar es la licencia no gozada, el salario vacacional y el aguinaldo generado, y no corresponde la indemnización por despido. El caso de un trabajador que falta injustificadamente es diferente, con ello no se configura el abandono del trabajo, sino que se puede llegar a despedir por mala conducta, la empresa deberá utilizar su poder disciplinario y corregir al trabajador, o sea comenzar a suspenderlo por las faltas. En doctrina se entiende que si el trabajador tiene una reiteración de suspensiones de este tipo puede ser despedido, sin derecho a ningún tipo de indemnización por despido.

Plazo para pago de liquidación

Le informamos que en cuanto al plazo para el cobro de la liquidación por despido o renuncia, no hay uno expresamente consagrado en una norma laboral, por lo cual entendemos corresponde remitirnos al artículo 1440 del Código Civil el cual establece que la obligación en que por su naturaleza no fuere esencial la designación del plazo o que no tuviera plazo cierto estipulado por las partes o señalado en este Código, será exigible 10 días después de la fecha.

Como la norma no establece que sean días hábiles, la interpretación en general es entender que son días corridos.

A su vez, la Ley N.º 18.572, en su artículo 29, establece una multa por el retraso en el cobro de la liquidación por egreso: «La omisión de pago de los créditos laborales generará automáticamente, desde su exigibilidad, un recargo del 10 % sobre el monto del crédito adeudado».

Nocturnidad

Le informamos que la Ley 19.313, en su artículo 3.º, establece una sobre tasa del 20 %, que se aplicará cuando el trabajador desarrolle efectivamente las tareas en horario nocturno por más de 5 horas consecutivas por jornada de labor. A estos efectos, se establece como trabajo nocturno todo aquel que se desempeñe entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Dicha ley será de aplicación a partir del 1.º de julio de 2015.