

Reglamento

Interno de Normativa



Comisión de Apoyo
Programas Asistenciales
Especiales de ASSE





MISIÓN INSTITUCIONAL

Somos actores relevantes para el principal prestador estatal de atención integral a la salud, con la finalidad de realizar las contrataciones de los Recursos Humanos solicitados por ASSE, para todas las Unidades Ejecutoras de todo el país, tanto en carácter dependientes como en carácter de profesionales que prestan servicios en el área de la salud, amparados al régimen de legislación laboral privada.



VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser la organización que gestione de manera eficaz y eficiente todo el proceso de contratación, liquidación, pago de haberes, y desvinculación del recurso humano contratado, logrando una atención de calidad para todos los involucrados en el mencionado proceso, ya sea ASSE central, unidades ejecutoras, así como los propios recursos humanos contratados que promueve una atención humanizada, de acceso equitativo y que brinde un servicio de excelencia.



ORGANIGRAMA COMISIÓN DE APOYO DE LOS PROGRAMAS ASISTENCIALES ESPECIALES DE A.S.S.E.





APLICACIÓN DE NORMATIVA



LICENCIA

Ley N° 18.345 de 11/09/2008

Ley N° 18.458 de 02/01/2009

Además de la licencia reglamentaria y de las licencias especiales por donación de sangre y para exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, los trabajadores privados dependientes tienen derecho a las siguientes licencias especiales con goce de sueldo:

- Licencia por estudio
- **Licencia por matrimonio**
- Licencia por paternidad y adopción
- **Licencia por duelo**
- Licencia para padres con hijos con discapacidad
- **Licencia por familiares a cargo con discapacidad o enfermedad terminal**
- Licencia por Maternidad
- **Licencia para la atención de Violencia de Género**
- Licencia por Internación Hospitalaria o Domiciliaria
- **Reducción de Jornadas por Cuidados**



¿Cómo se pagan estas licencias?

El trabajador goza de los días que la ley le reconoce en los diferentes casos sin perder salario, es decir sin descuento de esos días de asueto, se cuentan como si los hubiera trabajado, pero no generan salario Vacacional.



¿Como se fraccionan las licencias reglamentarias?

El MTSS dispone que el fraccionamiento de la licencia se puede realizar en dos períodos continuos, el menor de los cuales no puede ser inferior a los 10 (diez) días.

Asimismo, informamos que la posibilidad de fraccionamiento de la licencia, prevista en el artículo 1 de la Ley 12.590, está referida a quienes han generado como mínimo, 20 días de licencia. En consecuencia, el fraccionamiento no está permitido cuando se generaron menos de 20 días, debiéndose en ese caso gozar la licencia en un único período.

Licencia REGLAMENTARIA

Dependientes: 25 días anuales

La licencia se cuenta de lunes a sábados. Los únicos feriados que no se cuentan son los feriados no laborables: 1/1, 1/5, 18/7, 25/8, 20/10 25/12 y 1/3 cuando hay cambio presidencial.

Licencia por ESTUDIO Ley 18458

Art.2° (Licencia por estudio). Aquellos trabajadores que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica, Educación 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:

Quiénes trabajen:

Hasta 36 horas semanales: 6 días

Más de 36 y menos de 48 hs. semanales: 9 días

48 hs. semanales: 12 días

Se incorpora al artículo 2 numeral 24 del Decreto N° 504/1986 de fecha 07/08/1986 el Acuerdo de Consejo de Salarios con fecha 30/09/2015 artículo 5; su proporción en días según la duración del mismo.

[\(Ver Acuerdo\)](#)



¿Quiénes pueden beneficiarse con esta licencia especial?

Los trabajadores que:

Cursen estudios en Institutos públicos o privados, habilitados por el Ministerio de Educación y cultura, de:

Enseñanza Secundaria Básica

Educación Técnico Profesional Superior

Enseñanza Universitaria

Instituto Normal

Otros similares

Realicen cursos de capacitación profesional, previstos en convenios colectivos o acuerdos celebrados en el ámbito de los Consejos de Salarios.

¿Cuántos días pueden tomarse de licencia por estudio?

Dependiendo de las horas por semana que se trabajen, podrán ser 6, 9 o 12 días anuales.

Se otorga en forma fraccionada: de hasta 3 (tres) días, incluyendo el día del examen, prueba de revisión, evaluación o similar (siendo este el último día).

Requisitos:

Para tomarse la licencia por estudio se necesita más de 6 meses de antigüedad en la empresa.

Además, se deberá justificar ante el empleador, mediante certificado expedido por el instituto en el cual cursen sus estudios:

- Estar inscriptos en los cursos respectivos (quienes la solicitan por primera vez)
- Haber rendido sus pruebas o exámenes
- Aprobar por lo menos un examen o curso por año (para solicitarla nuevamente).

En caso de no justificar haber rendido las pruebas o exámenes, se pierde el derecho a solicitar nuevamente licencia por estudio por el término de un año, y habilita el descuento del salario de los días solicitados, como si fuesen faltas sin aviso.

Quienes no aprueben una materia o curso por año se les suspende el ejercicio del derecho en el año posterior. El derecho se restablecerá al año siguiente.



Inactividad Compensada por Paternidad Ley 19.161.

- El trabajador debe presentarse en las oficinas del BPS a realizar el trámite con documentación que acredite el nacimiento y el vínculo con la madre del niño.
- El trabajador debe presentar copia de la constancia ante la U.E. y está en RRHH de Comisión de Apoyo.
- Período de cobertura por BPS: desde 01/01/2016 se eleva a un máximo de 10 días continuos a partir del cuarto día de nacimiento.
- Monto del subsidio: lo determina y liquida BPS (mínimo 2 BPC por mes).
- Actividad remunerada: está prohibido tener actividad remunerada en el período del beneficio.
- No está gravado por IRPF

Período de inactividad compensada (Art. 8°): Son 13 días en total, los primeros 3 días (el día del parto y los dos días siguientes) son a cargo de la empresa, y los siguientes 10 días cubiertos por BPS.



Art. 11 (requisitos para el goce del subsidio). Para recibir el subsidio por paternidad previsto en la presente ley, el interesado deberá presentar ante el Banco de Previsión Social el certificado médico correspondiente o testimonio de la partida de nacimiento de su hijo, en la forma y condiciones que determine el referido organismo.

SUBSIDIO PARA CUIDADOS DEL RECIÉN NACIDO Ley 19.161

- Objeto: cuidado del recién nacido
- El trabajador debe de solicitarlo ante el BPS
- BPS comunicara al MTSS para los controles que estimen pertinente en las empresas

- Beneficiarios: trabajadoras y trabajadores dependientes de la actividad privada, ya que se podrán utilizar en forma indistinta a alternada, madre y/o padre, para el cuidado del recién nacido, una vez finalizado el periodo del subsidio por maternidad.

- Monto del subsidio: lo determina y liquida BPS (mínimo 1 BPC por mes).

- Actividad remunerada: está prohibido tener actividad remunerada en el periodo del beneficio.

- Periodo de cobertura:

A partir 01/01/2016 se extiende hasta los 6 meses de edad del menor.

Incompatibilidad: es incompatible con cualquier subsidio por inactividad compensada por parte del mismo beneficiario.

Duración de la jornada: la actividad laboral de los beneficiarios no excederá la mitad del horario habitual no podrá superar las 4 horas.

Art. 12° (Subsidio parental para cuidados). Las trabajadoras incluidas en el artículo 1° y los trabajadores incluidos en el artículo 7° de la presente ley, serán beneficiarios de un subsidio para el cuidado del recién nacido, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre una vez finalizado el periodo del subsidio por maternidad previsto en el artículo 2° de la presente ley, hasta que el referido hijo de los beneficiarios cumpla cuatro meses de edad.

Dicho plazo máximo de goce del subsidio se extenderá, a partir del 1° de Enero de 2016, hasta sus seis meses de edad.

Uno u otro beneficiario solo podrá acceder al subsidio siempre que la trabajadora permaneciere en actividad o amparada al seguro por enfermedad, salvo lo previsto en el siguiente inciso.

El goce del subsidio parental es incompatible con la percepción de cualquier subsidio por inactividad compensada por parte del beneficiario.

Art. 13° (Horario laboral durante el periodo de subsidio para cuidados). La actividad laboral de los beneficiarios del subsidio para cuidados previsto en el artículo anterior no excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias.

¿Existen otras previsiones para el caso de adopciones?

Sí, se encuentra prevista una licencia especial para trabajadores dependientes afiliados al Banco de Previsión Social que, por ley, sentencia judicial o resolución del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, reciban menores para su posterior adopción.

¿Cuánto tiempo de licencia corresponde en estos casos?

La licencia prevista es de seis semanas de duración a partir de la entrega efectiva del menor.

Los trabajadores del sector público o privado, además de dicha licencia, podrán a continuación de la misma, hacer uso de la reducción a la mitad del horario de trabajo durante 6 meses.

En caso que ambos padres adoptivos sean beneficiarios de la licencia, los primeros 10 días hábiles los usarán en forma conjunta y los restantes uno u otro, indistintamente y en forma alternada.

Los trabajadores privados tendrán derecho durante el uso de esta licencia especial, como única compensación, a un subsidio a cargo del Banco de Previsión Social. Durante la reducción horaria, el subsidio se reducirá en un 50%.



¿Existe una licencia especial para el caso de madres o padres de hijos con discapacidades severas?

- Si, una licencia extraordinaria con goce de sueldo por un período de seis meses, adicional al correspondiente a la licencia por maternidad o paternidad, para el caso de madres y padres biológicos o adoptivos de niños con Síndrome de Down, parálisis cerebral u otras discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales severas.
- Cuando la madre o el padre no puedan tener al niño bajo su cuidado, la licencia podrá ser solicitada por la persona que lo tenga a su cargo.

Requisitos:

- Tener al niño a su cuidado
- Comunicar al empleador dicha circunstancia dentro del plazo de diez días del nacimiento o adopción.
- Acreditar por certificado médico la discapacidad.



Licencia para PADRES CON HIJOS CON DISCAPACIDAD

Los trabajadores con hijos con discapacidad tienen derecho a solicitar esta licencia, con goce de sueldo, para controles médicos de sus hijos.

¿Cuántos días les corresponden?

Hasta 10 días anuales. Requisitos:

Aviso previo al empleador con 48 horas de anticipación como mínimo, y deberá presentar el certificado médico correspondiente dentro de las 48 horas posteriores a la consulta.

La discapacidad deberá acreditarse presentando certificado médico, constancia de inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad o recibo de pago de la pensión por invalidez del Banco de Previsión Social.

Licencia por INTERNACIÓN HOSPITALARIA O DOMICILIARIA

Visto el acuerdo firmado por ASSE, FFSP, SMU y FEMI con fecha 04/05/2021, homologado por resolución de Directorio N° 2032/2021.

[\(Ver acuerdo\)](#)

El trabajador tendrá hasta 5 (cinco) días hábiles en el año, tomando en cuenta el régimen de trabajo habitual, la misma no podrá acumularse.

Debe concurrir a la oficina de personal de la U.E. en la cual se desempeña a los efectos de completar una declaración jurada y adjuntar la documentación que acredite la relación de parentesco y presentar los certificados médicos correspondientes.

Reducción de JORNADA POR CUIDADOS

Visto el acuerdo firmado por ASSE, FFSP, SMU y FEMI con fecha 04/05/2021, homologado por resolución de Directorio N° 2032/2021.

El trabajador podrá reducir la jornada, cumpliendo un mínimo de cuatro horas diarias de trabajo, durante un máximo de 45 días, de acuerdo al régimen laboral, para cuidado de familiares directos, en situación de dependencia, que requieran cuidados especiales.

Debe concurrir a la oficina de personal de la U.E. en la cual se desempeña a los efectos de completar una declaración jurada con los datos a la persona a cuidar y presentar los certificados médicos correspondiente.

Licencia para la atención de VIOLENCIA DE GÉNERO (incluyendo toda forma de violencia doméstica) Ley 19.580

Visto el acuerdo firmado ([Ver acuerdo](#)) por ASSE, FFSP, SMU y FEMI con fecha 27/02/2019, se establece otorgar una licencia especial de 10 (diez) días hábiles al año a trabajadores, víctimas de violencia de género, a los efectos de reorganizar su vida familiar. Dicha licencia no podrá fraccionarse.

El trabajador debe concurrir a la oficina de personal de la U.E. en la cual se desempeña a los efectos de completar un formulario (especial para este caso), y presentar la denuncia policial y copia de la documentación que acredite la medida cautelar dispuesta por el juzgado competente.

Se establece una serie de derechos a favor de las trabajadoras dirigido a “asegurar la permanencia de las mujeres en el trabajo” cuando las mismas son víctimas de violencia basada en género.



Licencia por MATRIMONIO

¿Cuántos días comprende la licencia por matrimonio?

3 días, debiendo coincidir uno de los tres días, con la fecha de la celebración del matrimonio.

Requisitos:

Dentro del plazo de 30 días se deberá acreditar el matrimonio ante el empleador mediante documentación que lo pruebe (copia de la partida de Matrimonio o fotocopia de Libreta de Matrimonio). En caso de no hacerlo, los días podrán ser descontados del salario como si fuesen faltas sin aviso.



Licencia por DUELO

¿Cuántos días comprende la licencia por duelo?

3 días corridos desde la fecha de fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos.

Requisitos:

Dentro del plazo de 30 días se deberá acreditar el fallecimiento ante el empleador mediante documentación que lo pruebe. En caso de no hacerlo, los días podrán ser descontados del salario como si fuesen faltas sin aviso.

Los días deberán gozarse efectivamente, no pudiendo sustituirse por salario o compensación alguna y tampoco se podrán descontar de los días de la licencia ordinaria.



Licencia por DONACIÓN DE SANGRE

¿Cuántos días comprende la licencia por donación?

Hasta 2 días al año, se deberá presentar certificado expedido por la Institución Sanitaria.

Artículo 1º - 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.

Artículo 2º - El derecho establecido en el artículo anterior no podrá ser ejercido más de dos veces al año.



Licencia por Congresos, Simposios, Cursos y Pasantías

Comisión de Apoyo NO cuenta con licencia

Examen Ginecológico Dependientes y Profesionales (Mamografía y Papanicolaou) Ley 17.242

1 día al año por examen ginecológico y/o por Mamografía.

Se deberá entregar constancia de la realización del examen, emitida por el prestador de Servicios de Salud.

Art. 2° - Las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolaou y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente.



MEDIO HORARIO POR LACTANCIA

Se establece para los trabajadores hasta un año de medio horario por lactancia a partir de la fecha del parto, cumpliendo con la presentación de la documentación correspondiente según Comunicado 12/2021 ([Ver comunicado](#)) y Comunicado 14/2022. ([Ver comunicado](#)) Los arrendamientos de servicio, para adquirir dicho beneficio deberán de contar con un año de antigüedad

REDUCCION DE JORNADAS POR LACTANCIA (Dependientes)

([Ver reglamentación](#))

Está previsto por la Ley 19.530 y decreto reglamentario N°234 del 30/07/2018, la interrupción de la jornada diaria de hasta dos periodos de ½ hora o 1 hora por jornada para la trabajadora dependiente que esté amamantando a su hijo.

Requisitos:

- Certificado según Comunicado N°12/2021 ([Ver comunicado](#)) y Comunicado 14/2022 ([Ver comunicado](#))

CERTIFICACIONES MÉDICAS

[\(Ver comunicado\)](#)

Al recibir las constancias de certificación médica de los trabajadores se debe enviar a Comisión de Apoyo:

- Fecha del acto médico.
- Datos del paciente.
- Imposibilidad de trabajar y período.
- Firma del médico, especialidad, CJPPU, aclaración de firma.
- Timbre vigente de corresponder (*)
- En caso de amamantamiento: nombre de la madre e indicación de lactancia efectiva.

Para Profesionales: en caso de embarazo no se acepta certificado de BPS, debe traer mes por mes certificado de ginecólogo con indicación F.P.P. (no se habla de I. Física por complicaciones en el embarazo). Luego del nacimiento, se debe de presentar Certificado de nacido vivo.

(*) Para los documentos emitidos por una entidad pública (ASSE, BPS, Hospital Militar, Hospital Policial) NO se requiere anexar timbre según Ley 17.738 art. 71.

La documentación antes descripta debe ser enviada a la oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora para ser presentada a Comisión de Apoyo en la liquidación mensual correspondiente.

FUEROS GREMIALES

En virtud de comunicado de Gerencia de RRHH de ASSE con fecha 27/07/2016, cuando se informan los fueros sindicales o licencias gremiales deberán:

- Las justificaciones de ausencia por fueros sindicales o licencias gremiales, tendrán que ser remitidas en formato papel con el respectivo logotipo identificatorio y en original.
- No se reciben fueros sindicales o licencias gremiales por fax o correo electrónico.
- Dichas horas gremiales serán informadas en la planilla de novedades, dejando constancia que son horas gremiales.

- Se establece que, por orden administrativo, las constancias deberán ser presentadas antes de que se produzcan las ausencias de los trabajadores, no obstante, si ello no fuera posible, como límite se recibirán hasta el último día hábil del mes siguiente al que corresponda la justificación.

MEDIA HORA DE DESCANSO

[\(Ver comunicado\)](#)

Comprende al personal dependiente (no a los profesionales que tienen contrato de arrendamiento de servicios), con un puesto por Comisión de Apoyo.

Los supervisores son responsables de asignar la media hora de descanso a los trabajadores de Comisión de Apoyo, con más de 4 horas diarias de labor. La misma debería iniciarse entre la cuarta y quinta hora de trabajo.

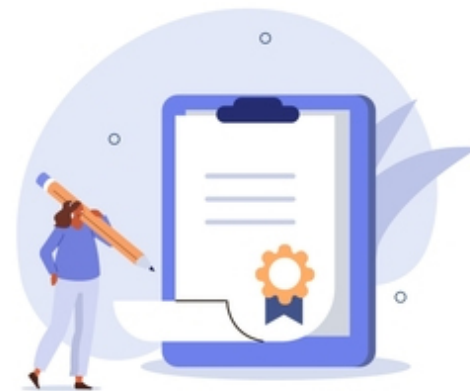
Los trabajadores deberán registrar obligatoriamente entrada y salida, cuando la usufructúen. Su incumplimiento, aparejará la aplicación del poder disciplinario conforme a reglamento interno.

Las oficinas de Personal de las Unidades Ejecutoras, controlarán estrictamente el cumplimiento de lo dispuesto por Comisión de Apoyo y comunicaran a la misma en caso de incumplimiento.

En los casos en que por el tipo de tarea no sea posible marcar en el reloj la media hora podrá llevarse en una planilla, en la que se detallen los días con el horario, en que se usufructúe la misma con la firma del trabajador en cada día.

RENOVACIÓN DE CONTRATACIONES

- Contratos de trabajo a prueba: debe enviarse la evaluación firmada por el director de la U.E., 15 días antes del vencimiento del contrato.
 - Contrato de trabajo con plazo determinado: no se debe presentar evaluación, dado que el mismo no tendrá renovación y a su vencimiento finalizará indefectiblemente.
 - Contrato de arrendamiento de servicios: no se debe presentar evaluación, ya que estamos ante un vínculo contractual de renovación automática.
- Solicitud de no renovación automática de contratos de arrendamiento de servicios profesionales: se debe enviar a la Comisión de Apoyo con una antelación de 15 días al vencimiento del mismo.



INTERRUPCIÓN TRANSITORIA PROFESIONALES

- Interrupción transitoria: podrán interrumpir la prestación de servicios por el equivalente a un 8% de las horas/días que realizaron efectivamente en el año anterior (si son días se cuentan de Lunes a Domingo).
- Interrupción transitoria por incapacidad física: para la misma deben tener un vínculo contractual superior al año.
- Interrupción transitoria por maternidad: deberán tener vínculo superior al año. Tienen 45 días anteriores al parto y 45 días posteriores al mismo (no acumulables).



VIÁTICOS

¿A quiénes comprende?

Exclusivamente a trabajadores de Comisión de Apoyo (que no sean complemento de sueldo de ASSE), que para cumplir la tarea encomendada se deben alejar de su lugar habitual de trabajo a una distancia mayor a 50 kms., dentro del país, por un periodo de tiempo mayor a 6 hrs.

Documentación que se debe de adjuntar conformada por el Director de la U.E.:

- Nota original de la Dirección explicando las razones fundadas para la solicitud.

- Formulario de viático original (modelo proporcionado por Comisión de Apoyo en su página web), completado en su totalidad y debidamente firmado por el trabajador que cobra viático, por el Director que lo encomendó y sello de la U.E. (juzgado, etc.) donde se realizó la tarea (en carácter de declaración jurada a los efectos de Auditorias) así como firma y CI de la persona que avala la permanencia en el lugar.

Nota: no se aceptarán formularios enmendados. En caso de que la Comisión de Apoyo deba reintegrar pasajes, el pasaje original firmado y sellado por el Director.

¿Cuál es el plazo para la presentación de viáticos?

Sera hasta el mes siguiente que se encomendó la tarea.

Plazo para el pago:

Los viáticos recibidos serán liquidados en el presupuesto correspondiente, se deberá tomar en cuenta los cierres de presupuesto (ver cronograma con fechas de cierres de presupuesto en la página Web de Comisión), los cuales se abonan el 5° día hábil de cada mes.

En caso de incurrir en gastos, se debe presentar las facturas a nombre de Comisión de Apoyo con el RUT correspondiente.





Formularios disponibles en nuestro sitio web

[Reclamo de liquidación de haberes](#)

[Alta de propuesta de contrato](#)

[Baja de contrato de Comisión de Apoyo](#)

[Formulario 3100](#)

[SNIS Declaración del trabajador](#)

[Declaración vínculo Fonasa](#)

[Formulario de evaluación de contratos a prueba](#)

[Compromiso funcional licenciados de enfermería](#)

[Compromiso funcional médico suplentes](#)

[Compromiso funcional químicos](#)

[Compromiso funcional Radiología \(licenciados,](#)

[Técnicos, Auxiliares\)](#)

EJERCICIOS



1

Comencé a trabajar en una Unidad de Ejecutora de ASSE el 30/06/2021, trabaje en forma continua todo el periodo 2022, consulto en Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora cuantos días tengo de licencia a usufructuar en el 2023.

Cuáles preguntas debo hacerle al contratado para dar respuesta?

- 1) Si es dependiente o arrendamiento de servicio (profesional).
- 2) Cual es la respuesta en cada tipo de contrato.
- 3) Como se distribuye la licencia en cada tipo de contrato, que diferencia hay si es mensual o jornalero.

2

Comencé a trabajar en una Unidad de Ejecutora de ASSE en el 2023, trabaje en forma continua, consulto en Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora cuantos días tengo de licencia por estudio en el 2023.

Cuáles preguntas debo hacerle al contratado para dar respuesta?

- 1) Si es dependiente o arrendamiento de servicio (profesional).
- 2) Su fecha de ingreso.
- 3) Carga horaria semanal.

3

Me presento a Recursos Humanos para presentar el comprobantes de mi licencia de matrimonio, mi jornadas de trabajo son de Lunes a Viernes 7 horas 12 por jornada, me case un Viernes, y me presente a trabajar el Miércoles siguientes.

- 1) Si es profesional le corresponde días por matrimonio?
- 2) Me interesa la fecha de ingreso del trabajador?
- 3) Es correcto lo que realizo el trabajador?

4

Me presento a Recursos Humanos para presentar el comprobantes de mi licencia por mamografía, mi fecha de ingreso es el 30/06/2023.

- 1) Si es profesional le corresponde días por estudios ginecológico?
- 2) Me interesa la fecha de ingreso del trabajador?

5

Informo a Recursos Humanos que me voy a pedir el próximo viernes para donar de sangre.

Cuáles preguntas debo hacerle al contratado para dar respuesta?

- 1) Si es dependiente o arrendamiento de servicio (profesional).
- 2) Si ya tiene días por donación de sangre en este ejercicio.
- 3) Me interesa la fecha de ingreso del trabajador?

6

Estoy cursando un embarazo, y me presento en Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora, a solicitar mi licencia maternal.

Cuáles preguntas debo hacerle al contratado para dar respuesta?

- 1) Si es dependiente o arrendamiento de servicio (profesional).
- 2) Fecha de ingreso del contrato.

Cuántos días me corresponden si soy dependiente, como se distribuye la licencia maternal?

Cuántos días me corresponden si soy contratado como arrendamiento de servicio, como se distribuye?

Que documentación debo presentar en cada caso a Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora?

Que requisitos deben tener la documentación a presentar a la Unidad Ejecutora?

7

Me presento a Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora, y consulto si me corresponde usufructuar la media hora de descanso.

Cuáles preguntas debo hacerle al contratado para dar respuesta?

- 1) Si es dependiente o arrendamiento de servicio (profesional).
- 2) Su carga horaria semanal y distribución por jornada.

En que momento de la jornada se debe usufructuar la media hora de descanso?

Si no tengo reloj biométrico para marcar, que puedo hacer?

Se puede renunciar al usufructo de la media hora?

Que pasa si el trabajador no marca la media hora, y se solicito por recursos humanos que al momento del usufructo debe marcar?

8

Me presento a Recursos Humanos a solicitar mi evaluación antes de los 90 días de contrato, soy contratado como dependiente con un contrato a término por plan invierno.

Es correcto lo que me esta pidiendo el trabajador?

Cuando corresponde la evaluación y en que momento?

Si me presentan una evaluación negativa pasado los tres meses, que ocurre?

Si soy profesional con contrato de arrendamiento de servicio, cuando corresponde la evaluación?



Soy contratado profesional como arrendamiento de servicio, ingrese a trabajar en Enero/2023, y solicito Interrupción Transitoria en el mes de noviembre/2023 a Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora.

Me corresponde Interrupción Transitoria en el ejercicio 2023?

Cómo calculo la Interrupción transitoria de los contratos de arrendamiento de servicio?



**"NO SON LOS INDIVIDUOS LOS QUE HACEN LAS
EMPRESAS EXISTOSAS, SINO LOS EQUIPOS"**



Comisión de Apoyo
Programas Asistenciales
Especiales de ASSE

¡Gracias!