



**Presidencia
Uruguay**

**Oficina
Nacional
del Servicio Civil**

**Grupo de Trabajo
Especializado en Género**

DERECHOS QUE CUIDAN

**Normativa
de Licencias por Cuidados
(conciliación vida familiar y laboral)**

Administración Central

Introducción

Los cuidados son un componente esencial para el bienestar de las personas y el funcionamiento de la sociedad. Sin embargo, su organización ha estado históricamente atravesada por desigualdades que afectan la distribución del tiempo, el ejercicio de derechos, las trayectorias laborales y las condiciones de vida.

En este marco, las licencias por cuidados en la Administración Central constituyen herramientas relevantes de gestión humana, al favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, y promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

El presente documento, “Derechos que cuidan”, sistematiza la normativa vigente sobre licencias vinculadas a los cuidados en la Administración Central. Su objetivo es facilitar el acceso a la información, promover su correcta aplicación y fortalecer su difusión entre el funcionariado público.

Asimismo, busca incorporar la perspectiva de cuidados en la gestión pública, contribuyendo a entornos laborales más equitativos y al reconocimiento de los cuidados como un eje central del bienestar.

Este documento se enmarca en el Mes de los Cuidados y aporta al cumplimiento del Objetivo 4 del Plan Nacional de Cuidados 2025–2030, que promueve un cambio cultural en la organización social de los cuidados, en línea con los compromisos del Estado en materia de igualdad y derechos.

Durante el embarazo



>> Ley N° 20.129, artículo 1 y artículo 2

La Ley otorga a las trabajadoras embarazadas y a su cónyuge, concubino/a o pareja, el derecho a ausentarse de su lugar de trabajo, hasta 4 horas al mes, con la finalidad de concurrir a los controles de embarazo u otras consultas relacionadas.

Ámbito de aplicación: privado y público.

>> Ley N° 19.121, artículo 15

En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo, se podrá fijar un descanso prenatal suplementario.

Ámbito de aplicación: público.

Nacimiento y primeros 3 meses de vida



>> Ley N° 19.121, artículo 15 >> Convenio colectivo COFE - 2016, artículo 5

Toda funcionaria pública embarazada tendrá derecho mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia por maternidad.

La duración de esta licencia no podrá ser inferior a 14 semanas debiendo cesar todo trabajo una semana antes del parto y no podrá reiniciarlo hasta doce semanas después del mismo.

Si bien, la Ley N° 19.121 del 20 de agosto de 2013 en el artículo 15 prevé que la duración de la licencia será de 13 semanas, el Convenio Colectivo de COFE del 28 de diciembre de 2016 en el artículo 5, lo extiende a 14 semanas.

La funcionaria embarazada podrá adelantar el inicio de su licencia, hasta seis semanas antes de la fecha presunta de parto.

La duración será de 18 semanas para nacimientos múltiples, pretérminos o con alguna discapacidad.

Ámbito de aplicación: público.

>> [Ley N° 19.121, artículo 15](#)

En caso de enfermedad que sea consecuencia del parto, la funcionaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración será fijada por el prestador de salud correspondiente.

Ámbito de aplicación: público.

>> [Ley N° 20.212, artículo 53](#)

La Ley establece que la duración será de 18 semanas en el caso de nacimientos a término cuando el peso del bebé al nacer sea menor o igual a 1,5 kg.

En los casos en que el/la recién nacido/a presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad implique riesgo o compromiso de vida, con internación o con tratamiento domiciliario, la licencia por maternidad podrá extenderse hasta que el hijo/a de la beneficiaria cumpla 6 meses de edad.

Por el mismo término se extenderá el período de amparo a la licencia por maternidad en los casos en que el/la recién nacido/a presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucra discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre.

Ámbito de aplicación: público.

>> [Ley N° 19.121, artículo 15](#)

En el caso de nacimientos prematuros con menos de 32 semanas de gestación y que requieran internación, el padre y la madre, biológico/a o adoptivo/a tendrán derecho a licencia, mientras dure dicha internación, con un máximo de 60 días.

Al término de esta comenzará el usufructo de la licencia por maternidad o paternidad. Para la licencia por maternidad corresponderá el usufructo de 18 semanas.

Ámbito de aplicación: público.

Licencia por paternidad



>> [Ley N° 19.121, artículo 15](#) >> [Ley N° 20.312, artículo 2](#)

La duración será de 10 días hábiles o 20 días corridos, según resulte más favorable para el trabajador. En el caso de nacimientos múltiples, pretérmino, con riesgo de vida o discapacidad, la licencia por paternidad será de 30 días.

Ámbito de aplicación: público y privado.

Adopción



>> [Ley N° 17.292, artículos 33, 34, 35, 36, 37 y 38](#) >> [Ley N° 19.121, artículo 15](#)

La Ley establece el derecho a 13 semanas de licencia a partir de que se haya hecho efectiva la entrega del/la menor. Cuando ambas personas sean beneficiarias de la licencia especial, los primeros 10 días hábiles serán usufructuados en forma simultánea y el resto por una u otra, indistintamente y en forma alternada.

Los y las trabajadoras que reciban niños/as en adopción o legitimación adoptiva, podrán hacer uso además de la licencia establecida y a continuación de la misma, de la reducción a la mitad del horario de trabajo por un plazo de seis meses.

Ámbito de aplicación: público y privado.

Primeros 6 meses



>> [Ley N° 20.212, artículo 53](#)

Licencia parental

Las/os trabajadoras/es públicas/os, serán beneficiarias/os de una licencia para el cuidado del recién nacido, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre una vez finalizado el período de licencia maternal, hasta que el/la hijo/a de las personas beneficiarias cumpla 6 meses de edad. En situaciones de nacimientos con riesgo de vida o discapacidad el plazo se extenderá hasta los 9 meses de edad.

Ámbito de aplicación: público.

Desde los 6 meses en adelante



>> Convenio colectivo COFE - 2016, artículo 6

Los/as funcionarios/as podrán beneficiarse de una reducción de la jornada laboral, cumpliendo un mínimo de cuatro horas diarias de trabajo, por cuidados del recién nacido/a entre los seis y los doce meses de edad de éste/a.

Es condición del usufructo del beneficio, que personas progenitoras sean activas cotizantes a la Seguridad Social, excepto en el caso de hogares monoparentales.

En ningún caso el beneficio podrá ser usufructuado simultáneamente cuando se trate del/la mismo/a recién nacido/a.

Ámbito de aplicación: público (Administración Central).

Lactancia



>> [Ley N° 19.121, artículo 12](#)

Las trabajadoras que amamanten tienen derecho a reducir hasta la mitad, la jornada diaria laboral por un período de 9 meses, luego de finalizada la licencia maternal.

Ámbito de aplicación: público.

>> [Ley N° 19.530](#) >> [Decreto N° 234/018](#)

La Ley consagra el derecho a contar con un espacio para amamantar, extraer o almacenar y conservar la leche materna.

Si la trabajadora lacta a su hijo/a, está autorizada a interrumpir su trabajo para ese fin, durante dos períodos de media hora cada uno o un período de una hora a elección de la trabajadora, dentro de su jornada diaria, los que serán computados como trabajo efectivo.

Ámbito de aplicación: público y privado.

Nacidos sin vida

>> [Ley N° 20.377, artículo 12](#)

Licencia por maternidad y paternidad Tendrán derecho a la licencia por maternidad y paternidad consagrada en los artículos precedentes, los progenitores de aquellos nacidos sin vida cuyo producto de la gestación sea mayor de veinte semanas o con un peso superior a quinientos gramos.

Ámbito de aplicación: público y privado.

Otros cuidados



>> Ley 19.996, artículos 20 y 21

La Ley establece licencia especial para las personas con hijos e hijas en situación de discapacidad, o familiar con enfermedades terminales.

Todo/a funcionario/a público que tuviere un hijo/a en situación de discapacidad, tendrá derecho a solicitar hasta un total de 10 días anuales con goce de sueldo, a efectos de la realización de los controles médicos correspondientes, debiendo comunicar dicha circunstancia con una antelación mínima de 48 horas.

Todo/a funcionario/a público que tuviere familiares en situación de discapacidad o enfermedad terminal a cargo, tendrá derecho a una licencia especial de 96 horas en el año, la que podrá ser usufructuada en forma continua o discontinua, sin perjuicio de otros regímenes más beneficiosos establecidos en forma legal o Reglamentaria y de las cuales percibirá remuneración únicamente por hasta 64 horas.

A los efectos de lo dispuesto, se entenderá por familiar del funcionario/a a: padre, madre, hijos/as, cónyuge, hijos/as adoptivos/as, padres adoptantes, concubino/a y hermanos/as.

Ámbito de aplicación: público.

>> **Convenio Colectivo COFE - 2016, artículo 8**

El Convenio establece la reducción de horario de trabajo por 45 días en casos de familiar enfermo/a.

Se podrá solicitar por razones debidamente fundadas en el caso de familiar directo en situación de dependencia, que requiera de cuidados especiales para realizar tareas básicas y satisfacer necesidades de la vida diaria, una reducción de su jornada laboral, cumpliendo un mínimo de 4 horas diarias de trabajo durante un máximo de 45 días.

Ámbito de aplicación: público (Administración Central).

>> **Convenio Colectivo COFE - 2016, artículo 9**

El Convenio establece que los/as funcionarios/as podrán hacer uso de hasta cinco días de licencia por internación hospitalaria o domiciliaria de familiar directo.

Ámbito de aplicación: público (Administración Central).

