

Normativas Laborales

El Derecho del trabajo en general - y no solo el uruguayo - tiene como finalidad central la protección del trabajador, considerado la parte más débil en la relación laboral. Esa protección, que es esencial al Derecho laboral, se puede realizar de dos maneras: por el Estado, o por la propia parte que necesita la protección, o sea el trabajador.

La protección a cargo del Estado, es brindada a través o a partir de los tres poderes: el Poder Legislativo dictando una legislación laboral especializada y tuitiva; el Poder Ejecutivo a través de la Administración del trabajo, especialmente de la Inspección del trabajo, que debe controlar la aplicación de dichas normas; y el Poder Judicial, que debe ofrecer una Justicia especializada y un procedimiento autónomo para la solución de los conflictos que surgen del incumplimiento de esa normativa.

El centro, el origen y la base de la protección que los trabajadores se dan a sí mismos, esa autotutela o autoprotección, es la formación de sindicatos, agrupaciones con las cuales los trabajadores recurren a la fuerza del número para tratar de equiparar el mayor poder económico del empleador. De tal forma, la actividad sindical es la forma de ejercer la protección propia del Derecho del trabajo en el área de las relaciones colectivas de trabajo.

➤ **Central sindical**

En Uruguay existe una única central sindical: el PIT-CNT (www.pitcnt.org.uy).

➤ **Ley de Fuero Sindical**

Ley de Fuero Sindical (Ley N° 17.904 del 2 de enero del 2006). Esta ley establece la nulidad de cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo. En especial, es absolutamente nula cualquier acción que tenga por objeto:

- Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
- Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.



Por otra parte, se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. Asimismo, los trabajadores afiliados a una organización sindical tienen derecho a que se retenga su cuota sindical sobre los salarios que el empleador abone.

Por último, los representantes de los trabajadores, que actúen en nombre de un sindicato, tienen derecho a distribuir y colocar avisos sindicales -en los locales de la empresa, en lugares fijados de acuerdo con la Dirección de la misma, y a los que los trabajadores tengan fácil acceso- siempre y cuando los mismos estén relacionados a actividades sindicales normales y su colocación y distribución no perjudiquen el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

➤ **Salario**

El salario puede ser fijado por tiempo trabajado (modalidades fijas de remuneración en función de horas, días o meses de trabajo), por producción realizada (modalidad variable de remuneración como ser los destajos, comisiones, participaciones) o por un sistema mixto.

Existen diversos mecanismos de fijación de salarios, a través de la negociación individual con cada trabajador en su contrato de trabajo, a través de la negociación bipartita con la firma de convenios colectivos entre empresa y sindicatos o a través de negociación tripartita en la que el gobierno participa junto a trabajadores y empleadores en la fijación de sueldos mínimos por categoría y reajustes semestrales a través de los Consejos de Salarios (órganos tripartitos integrados por delegados del Estado, de los trabajadores y de los empleadores).

➤ **Consejos de Salarios**

Los Consejos de Salarios son órganos de integración tripartita (participan representantes de los empresarios, de los trabajadores y del Estado), que mediante el mecanismo del diálogo social establecen los salarios mínimos, categorías y otros beneficios. También funcionan como órgano de conciliación y mediación de los conflictos colectivos.

➤ **Régimen de horario de trabajo**

En cuanto al régimen de horario de trabajo, existe una doble limitación de la jornada de trabajo: no se puede trabajar más de 8 horas diarias ni de 44 a 48 horas semanales, según se trabaje en el comercio o en la industria. Estas limitaciones tienen excepciones en los diferentes sectores de actividad y en algunas actividades específicas.



❖ **Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias se definen como aquellas que excedan el límite legal o convencional aplicable a la actividad y categoría laboral. Estas horas se pagaran con el 100% de recargo sobre el valor de la hora simple siempre y cuando se realicen en días hábiles. Si no se tratase de días hábiles el recargo será de 150%.

❖ **Descanso semanal**

El descanso semanal es obligatorio para los trabajadores de todo establecimiento comercial o industrial cualquiera sea la naturaleza del mismo. La duración del descanso semanal varía de acuerdo a los sectores de actividad.

❖ **Descansos intermedios**

En lo que refiere a los descansos intermedios, el trabajo diurno no podrá ser consecutivo, con carácter general por más de 5 horas. Se dispone de un descanso de 2 horas o 2 horas y media según los casos.

No obstante el descanso podrá reducirse hasta una hora, siempre que medie comunicación a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. En el comercio, el descanso debe ser establecido después de las cuatro primeras horas de trabajo.

Su extensión podrá variar entre media hora y dos horas y media. Si es de media hora se trata de un régimen de jornada continua, en cuyo caso se deberá considerar ese tiempo como trabajado a efectos de generar salario.

➤ **Empleados extranjeros**

Los extranjeros que trabajen en Uruguay por más de seis meses deben obtener la residencia temporal (hasta por 2 años) o permanente, la cual es otorgada sin mayores requerimientos; prueba de carecer de antecedentes, penales en el país de residencia anterior, certificado de buena salud y medios de vida.



➤ **Beneficios Sociales**

❖ **Sueldo anual complementario y aguinaldo**

Todo trabajador dependiente tiene derecho a recibir un sueldo anual complementario, también denominado aguinaldo. Por sueldo anual complementario se entiende la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero al trabajador en los doce meses anteriores. En caso de ruptura de la relación de trabajo, por renuncia o despido (siempre que no sea por notoria mala conducta), el trabajador tiene derecho a percibir el sueldo anual complementario en proporción al tiempo trabajado. Este sueldo complementario tiene los descuentos jubilatorios correspondientes al sueldo.

❖ **Licencia anual remunerada**

Todos los trabajadores contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza, incluso al servicio doméstico, tienen derecho a una licencia anual remunerada de 20 días como mínimo. Mediante convenio colectivo debidamente aprobado se puede autorizar el fraccionamiento de la licencia, la computabilidad de los feriados y la acumulación de licencia anual. Para tener derecho a la licencia, el trabajador deberá haber computado un año, 24 quincenas o 52 semanas de labor. Si este periodo no está completo, se ajustará al año civil, otorgándosele lo que pueda corresponderle por tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre. La licencia que se goza tiene los mismos descuentos jubilatorios del salario.

❖ **Otras licencias**

También se prevé un régimen de licencia por maternidad de doce semanas; un día de licencia por donación de sangre; un día de licencia para las trabajadoras para realizarse exámenes de prevención de cánceres genito-mamarios; licencia por paternidad, adopción legitimación adoptiva (que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes); licencia por matrimonio (de tres días) y licencia por duelo (de tres días, por fallecimiento de padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos).

Asimismo, todos los trabajadores que tengan un mínimo de 6 meses de antigüedad en la empresa y que cursen estudios en Instituto de Enseñanza Secundaria, Educación Técnico Profesional Superior, Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza pública o privada, habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura, o cursos de capacitación profesional previstos en convenios colectivos o laudos de Consejo de Salarios, tienen derecho a licencia por estudio - la duración de esta licencia es de seis días anuales,



para aquellos que trabajen hasta 36 horas semanales; de 9 días anuales, para aquellos que trabajen más de 36 y menos de 48 horas semanales; 12 días anuales, para aquellos que trabajen 48 horas semanales.

El empleador tiene la obligación de otorgar estas licencias si se cumplen los requisitos legales, y ellas son pagas, debiendo gozarse efectivamente y no pudiendo descontarse del régimen general de licencia. Tampoco pueden sustituirse por salario o compensación alguna. Estas licencias especiales no generan derecho a salario vacacional. En todos los casos deberá acreditarse el hecho invocado mediante la documentación pertinente.

❖ **Feriatos retribuidos**

Los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre de cada año, todo trabajador percibirá remuneración como si trabajara. En caso de trabajar percibirá el doble.

❖ **Salario vacacional**

Todos los trabajadores de la actividad privada y de las personas públicas no estatales tienen derecho al salario vacacional para mejorar el goce de la licencia, el cual equivale al 100% del jornal líquido, que debe ser abonado antes del inicio de la licencia y en proporción a los días de la licencia.

❖ **Indemnización por despido**

El régimen común de despido establece que todos los trabajadores dependientes tienen derecho al cobro de una indemnización en caso de despido, siempre y cuando dicho despido no se deba a notoria mala conducta. El monto de indemnización de los trabajadores cuya remuneración se fija mensualmente, corresponde a la remuneración total correspondiente a un mes de sueldo por cada año o fracción de actividad, con un límite de seis mensualidades como máximo. Este pago no lleva ninguna clase de descuento jubilatorio.

➤ **Sistema de Seguridad Social**

La afiliación al sistema de seguridad social es obligatoria, existiendo puntuales excepciones al caso como ser los trabajadores extranjeros los cuales pueden optar excluirse del sistema, al amparo de tratados internacionales suscritos por Uruguay.



El Banco de Previsión Social (BPS) es el organismo público rector del sistema de seguridad social, encargado de recaudar prácticamente la totalidad de los aportes realizados por las empresas y los empleados.

El sistema de seguridad social cubre los riesgos de invalidez, vejez, retiro, enfermedad, accidentes de trabajo, maternidad, desempleo y muerte.

❖ **Contribuciones**

Los aportes patronales que deben realizar quienes contratan trabajadores dependientes (que deben ser registrados en la Planilla de Trabajo), comprenden: el aporte jubilatorio (correspondiente a 7,5% del pago al trabajador), el aporte al Fondo Nacional de Salud (equivalente al 5% del pago al trabajador) y el aporte al Fondo de Reversión Laboral (correspondiente a 0,125% del pago al trabajador).

❖ **Seguro de Paro**

Seguro de Paro (Ley N° 15.180, Decreto N° 14/82 y Ley N° 18.399). Tienen derecho al seguro de paro todos los trabajadores ocupados habitualmente en cualquier actividad remunerada comprendidos en las leyes que amparan el Sector de Jubilaciones y Pensiones de la Industria y el Comercio. Para que nazca el derecho al Seguro de Paro, se requiere que el empleado haya sido registrado en la Planilla de Trabajo de alguna empresa por el término de seis meses, si es trabajador mensual. El mínimo de relación laboral exigido, deberá haberse cumplido en los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de configurarse la causal.

El subsidio por desempleo será, para el empleado con remuneración mensual, por un plazo máximo de 6 meses en los casos de despido o trabajo reducido, y de 4 meses en los casos de suspensión total. El monto del subsidio por desempleo para estos casos será el equivalente a unos porcentajes -que van desde el 66% por el primer mes de subsidio hasta el 40% por el sexto, decreciendo mes a mes- del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal.

❖ **Subsidio por enfermedad**

Para tener derecho al cobro del subsidio por enfermedad, el trabajador deberá haber aportado a la seguridad social lo correspondiente a 75 jornales o tres meses, como mínimo, dentro de los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de la denuncia de la enfermedad. De todas



formas, 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.

❖ **Subsidio por maternidad**

Las trabajadoras grávidas tienen el derecho y la obligación de interrumpir sus labores seis semanas antes del parto y seis semanas posteriores al mismo (lo cual puede ser objeto de cambio en la distribuciones de los días pre y post parto), percibiendo durante ese período prestaciones médicas y un sustitutivo del salario, aguinaldo, la licencia anual y el salario vacacional. Estas prestaciones son de cargo del organismo de seguridad social no representando un costo adicional para la empresa.

❖ **Seguros de Accidente de trabajo y enfermedades**

Los empleadores deben realizar un pago obligatorio al Banco de Seguros del Estado, por concepto de seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El mismo varía de acuerdo al sector de actividad en el que se desempeñe.