

Uruguay - Employment Law Class 101.

En el Uruguay no existe un Código de Trabajo, así como tampoco existe una legislación sistemática y orgánica de todos y cada uno de los institutos del Derecho individual y colectivo del trabajo. . Las regulaciones del derecho laboral nacional están diseminadas en la Constitución, leyes, decretos y resoluciones por lo que no están consolidadas en un solo instrumento legal (H&H). A su vez, nuestro país cuenta con una amplia doctrina y jurisprudencia y una extensa red de laudos y convenios colectivos que regulan y limitan los poderes del empleador..... CADE CASTELLO ADAPTADO MATI

La mayoría de las regulaciones y decisiones judiciales que se toman en nuestro país se toman en concordancia con las convenciones adoptadas en el ámbito del a Organización Internacional de Trabajo OIT donde se establecen estándares mínimos que no pueden ser reducidos ni ignorados por los empleadores. (H&H)

1. REQUISITOS Y FORMALIDADES PARA CONTRATAR PERSONAL EN EL URUGUAY.

En nuestro país no se requieren **formalidades** particulares para celebrar un contrato de trabajo entre el empleador y el empleado, por tanto el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito.

En la actualidad, la mayoría de las empresas optan por la suscripción de un contrato escrito a los efectos de lograr mayor transparencia en la contratación y permitir el conocimiento y principalmente la prueba de todos los elementos que conforman el mismo. L&S

En principio los contratos de trabajo se consideran por un **tiempo indeterminado**, por lo que sin no se establece nada se entenderá que estamos ante un contrato de duración indefinida. Si las partes acuerdan otra cosa pueden pactarlo libremente como por ejemplo contrato a prueba, o contrato a término.

La ley en forma expresa establece que no se pueden contratar menores de quince años salvo cuando se solicite autorización expresa a los organismos competentes.

Es obligatorio inscribir en el Banco de Previsión Social (BPS) y registrar en la Planilla de Trabajo expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a todo empleado que sea contratado por un empleador.

A su vez todo empleado debe estar asegurado en el Banco de Seguros del Estado (BSE) a los efectos de cubrir los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2. BENEFICIOS A LOS QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES EN EL URUGUAY.

Mientras se encuentra vigente la relación de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a los siguientes beneficios legales

Pago del salario. Todo trabajador tiene derecho al cobro de su salario en retribución de su trabajo. El salario debe ser pagado básicamente en dinero, aunque se puede pagar una parte del salario en especie. Está prohibido pagar íntegramente el salario en especie.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fija un salario mínimo nacional y adicionalmente cada rama de actividad tiene fijado un salario mínimo para cada una de las categorías de trabajadores que componen la misma.

Los salarios mínimos para cada categoría laboral (y sus reajustes) se acuerdan en Convenios Colectivos negociados en el ámbito de los Consejos de Salarios. Estos Convenios Colectivos tienen efecto obligatorio para todas las empresas que componen esa rama de actividad.

No se pueden pagar salarios inferiores a los salarios mínimos pactados en los Convenios Colectivos.

Los salarios se pueden fijar por meses (sueldo mensual) por día (jornal) o por horas trabajadas.

Horario de trabajo. Limitación de la jornada y descanso semanal.

En Uruguay existe una doble limitación en el horario de trabajo.

El límite diario de la jornada de trabajo es de 8 horas por día

El límite semanal es diferente para la industria que para el comercio.

Para la **industria el límite** máximo de trabajo es de 48 horas semanales

El **descanso para la industria** es en día domingo o se descansa un día cada 6 días de trabajo (descanso rotativo).

Para el **comercio el límite** máximo de trabajo es de 44 horas semanales.

El **descanso en el comercio** es de 36 horas semanales. En general es a partir del mediodía del día sábado y todo el domingo (semana inglesa).

Se pueden autorizar regímenes de descanso especiales, consistentes en descanso el día domingo y mediodía del día lunes o descanso en forma rotativa y continuada de 36 hs en cualquier momento de la semana (rotativo).

Si el empleador y el trabajador se ponen de acuerdo se puede reducir el horario de trabajo.

Horas extras. Ley 15996

Las horas extras son 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%.

El régimen de horas extras es aplicable a aquellos trabajadores con jornada laboral limitada, que trabajen horas que excedan su límite horario. El decreto 611/80 establece cuales son aquellos trabajadores que quedan excluidos de este régimen.

Pago del sueldo anual complementario o aguinaldo.

El aguinaldo es un pago en dinero que deben recibir los trabajadores dependientes en determinadas épocas del año (junio y diciembre)

Equivale a la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero al trabajador por su empleador correspondiente a los periodos de Junio – Noviembre, y Diciembre – Mayo

Vacaciones anuales pagas. Ley 12.590

Todo trabajador contratado por particulares o por empresas privadas, tiene derecho a una licencia anual remunerada de 20 días como mínimo por cada año civil trabajado en su totalidad. Los trabajadores con más de 5 años de servicios en la misma empresa, tienen derecho a 1 día complementario de licencia por cada 4 años de antigüedad, que se acumulará al período ordinario de vacaciones.

Los 20 días de vacaciones se gozan dentro del año civil inmediato siguiente a aquel en que se generó el derecho.

En caso de que el trabajador no haya trabajado el año civil en su totalidad, el trabajador tendrá derecho a un período de licencia proporcional al tiempo trabajado.

La licencia se goza en un solo período continuado, dentro del que no se computan ni los domingos ni los feriados, sin perjuicio de que mediante convenio colectivo debidamente aprobado se autorice el fraccionamiento la misma en períodos de 10 días cada uno.

Para tener derecho a la licencia anual integra, el trabajador deberá haber computado un año de trabajo, o 24 quincenas o 52 semanas de trabajo.

A los empleados mensuales les corresponde percibir en pago por la licencia, 1/30 del último sueldo mensual por cada día de licencia. A los empleados jornaleros les corresponde percibir en pago por la licencia, su jornal diario vigente por la cantidad de días de licencia que les corresponda. A los trabajadores con remuneración variable se les calcula el jornal de licencia dividiendo el monto total de los salarios percibidos en el año anterior al goce de la licencia por el número de las jornadas trabajadas en igual período.

Otras licencias especiales pagas.

Los empleados tienen derecho a las siguientes licencias especiales pagas que se adicionan a la licencia común

- a. Licencia especial por maternidad- 12 semanas
- b. Licencia por paternidad- Tres días de licencia.
- c. Licencia por Adopción y Legitimación adoptiva- Tres días de licencia al padre.
- d. Licencia por matrimonio-Tres días de licencia
- e. Licencia por estudio- Un mínimo 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; y 12 días anuales, para aquellos que trabajen 48 horas semanales
- f. Licencia por Duelo- Tres días hábiles por fallecimiento del padre madre hijos padres adoptantes concubinos y hermanos.
- g. Licencia por actividad sindical-El periodo de licencia depende de lo pactado en el Convenio Colectivo respectivo.

Pago del salario vacacional. Ley 16.101 Decreto reglamentario 615/89

Todos los trabajadores de la actividad privada y de las personas públicas no estatales tienen derecho a percibir además del monto que reciben por concepto de licencia, un monto complementario que se denomina salario vacacional el cual equivale al 100% del jornal líquido de la licencia. El jornal líquido es el resultado de descontarle al jornal común las contribuciones a la seguridad social y el impuesto a las retribuciones.

El salario vacacional debe ser abonado antes del inicio de la licencia y en proporción a los días de licencia.

Goce de feriado.

Existen tres tipos de feriados:

Ferianos comunes: Cuando el trabajador tanto mensual como jornalero trabaja en un feriado común no recibirá pago especial.

Feriados pagos: Los feriados pagos en el Uruguay son en las siguientes fechas: 1º de enero 1º de mayo 18 de julio 25 de agosto 25 de diciembre. El trabajador mensual que no trabaje en las fechas referidas, percibirá remuneración como si trabajara. Para el caso en que el trabajador lo trabaje efectivamente la remuneración percibida será el doble.

3 FORMAS DE FINALIZACION DE LA RELACION LABORAL.

Fuera de los casos en los que el contrato de trabajo es a término, en nuestro país, tanto el empleador como el empleado pueden dar por finalizada la relación de trabajo en forma unilateral, el empleado mediante renuncia y el empleador mediante el despido.

No se requieren formalidades particulares para despedir o renunciar

Cuando la relación laboral finaliza por despido, dicha ruptura trae la obligación legal por parte del empleador de indemnizar al trabajador con el pago de la Indemnización por despido (IPD). Esto siempre y cuando el despido no se deba a notoria mala conducta.

a. Indemnización por despido común.

En términos generales el monto base de la indemnización en el caso de los trabajadores mensuales es el equivalente al importe de un salario mensual por cada año o fracción trabajado, con un límite máximo de 6 mensualidades.

Se debe considerar dentro del monto base de cálculo: el último sueldo nominal vigente, una doceava parte del aguinaldo, salario vacacional y licencia correspondiente a un mes de trabajo, las comisiones e incentivos si corresponden, el promedio mensual de horas extras comisiones o incentivos pagados en el último año de trabajo.

No tienen derecho a percibir la IPD los trabajadores que sean despedidos por notoria mala conducta, los trabajadores contratados a plazo o para obra determinada, los trabajadores zafrales, los trabajadores suplentes y los que son contratados a prueba.

b. Indemnización por despido especial

Existen algunas situaciones particulares de despido en las cuales el empleador debe pagar indemnizaciones especiales.

Trabajador con enfermedad común. La ley establece un período de estabilidad para el trabajador que estuvo amparado por seguro de enfermedad de 30 días. En dicho plazo el trabajador no puede ser despedido y en caso de serlo deberá abonarse una indemnización especial correspondiente al doble de la indemnización

. Despido de la trabajadora grávida o que ha dado a luz. El despido ocurrido desde el momento que el empleador toma conocimiento del embarazo y hasta los 180 días posteriores al nacimiento genera al empleador la obligación de pagar un despido especial equivalente a 6 veces la suma correspondiente a un mes sueldo (esta indemnización se adiciona a la indemnización por despido común)

Despido del trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo. Si no se reinstala al trabajador a su posición habitual luego de que sea dado de alta por el BSE, se debe abonar una indemnización por despido equivalente al triple de la indemnización por despido común. Si se lo reinstala a su posición pero se lo despide dentro de un plazo de 180 días desde que retoma sus actividades, tendrá derecho a los salarios que hubiera percibido hasta el término de los 180 días mas la indemnización por despido común. –

GRAVAMENES SOBRE LOS SALARIOS.

A. Contribuciones a la seguridad social.

Los sueldos de los empleados se encuentran gravados por una serie de contribuciones a la seguridad social que se enumeran a continuación.

1 Aportes a cargo del empleador.

Los aportes patronales que deben realizar aquellos empleadores que contratan trabajadores dependientes comprenden:

Aporte jubilatorio: es el equivalente al 7.5% del sueldo nominal del trabajador hasta un máximo de \$ 82.202.

Aporte al Fondo Nacional de Salud (FONASA): es el equivalente al 5% del sueldo nominal del trabajador.

Aportes para el fondo de reconversión laboral: Es el equivalente al 0.125% del sueldo nominal del trabajador.

2 Aportes a cargo del trabajador..

Aporte jubilatorio. 15% del sueldo nominal hasta un máximo de \$ 84.202.

Aportes para el Seguro por enfermedad. 3%, 4.5 % o 6% del sueldo nominal dependiendo de la situación familiar del trabajador (si tiene hijos a cargo etc).

Aportes para el fondo de reconversión laboral. 0.125% del sueldo nominal.

B. Impuesto a la renta de las personas físicas.(IRPF)

Los salarios están gravados por dicho impuesto a diferentes tasas dependiendo del monto de la remuneración. Los montos se modifican anualmente de acuerdo a la variación de las Base de Prestacion y Contribución (BPC).

TENGO QUE REVISAR LO QUE SIGUE LOS MONTOS ETC

BPC	Salario Mínimo	Salario Máximo	Tasa
------------	-----------------------	-----------------------	-------------

Hasta 7	0	25.277.00	0%
7 a 10%	25.278.00	36.111.00	10%
10 a 15	36.112.00	54.165.00	15%
15 a 30	54.166.00	108.330.00	24%
30 a 50	108.331.00	180.550.00	25%
50 a 75	180.551.00	270.825.00	27%
75 a 115	270.826.00	415.265.00	31%
Más de 115	415.266.00		

BPC Año 2017 = \$ 3.611

**LO QUE SIGUE A PARTIR DE AHORA ESTA SIN MUCHO DESARROLLO.
HABRIA QUE TRABAJARLO MAS**

5. REGIMEN JUBILATORIO.

Para acceder a la jubilación se requiere tanto para el hombre como para la mujer

60 años de edad

30 años de servicios.

6. SINDICATOS Y DERECHO DE HUELGA.

Los trabajadores tienen derecho a organizar e integrar sindicatos (derecho constitucional). .

Los trabajadores tienen derecho a participar en acciones colectivas incluyendo la huelga (derecho constitucional).

Los trabajadores tienen derecho a convertirse en dirigentes sindicales.

Los trabajadores tienen derechos a participar en las asambleas sindicales.

Los empleadores deben abstenerse de tomar acciones destinadas a que un empleado no se afilie a un sindicato o deje de ser miembro de un sindicato.

Los empleadores no pueden despedir o perjudicar a sus empleados a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

6.PROCESOS JUDICIALES DE NATURALEZA LABORAL.

La resolución de los conflictos individuales de trabajo se dirimen en Juzgados especializados en Derecho Laboral y a través de un proceso judicial especial.

Se trata de un proceso abreviado cuyo objetivo es obtener sentencias en plazos más cortos en comparación con los procesos comunes.

La resolución de los conflictos colectivos no cuenta con un Juzgado especializado ante el cual dirimir las controversias

En caso de conflicto colectivo la ley permite a l MTSS intentar la mediación.

La ley también admite la posibilidad que tanto los empleadores como los trabajadores soliciten la mediación del MTSS

La solicitud de mediación debe realizarse con una antelación razonable a la adopción de medidas colectivas de fuerza, salvo ante el inminente cierre de la empresa, o cuando el empleador se haya ido del país si dejar representante legal.

7.TERCERIZACIONES . RESPONSABILIDAD POR SUBCONTRATACION.

Las empresas comitentes (o principales) son responsables solidarios por las deudas laborales y previsionales que sus empresas contratadas incurran con el personal dependiente durante la prestación del servicio o la ejecución de la obra contratada, siempre y cuando:

1. La obra o los servicios encomendados sean parte de la actividad principal de la empresa comitente o esté integrados en la organización de la empresa comitente o,
2. Se trate de servicios de limpieza, mantenimiento, vigilancia o seguridad.

La responsabilidad será subsidiaria, si la empresa comitente controla que la empresa contratada esté cumpliendo las obligaciones laborales previsionales del personal dependiente destinado a cumplir la obra o servicio contratado.