

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

0800 7171 Servicio gratuito de atención telefónica

- Inicio
- Institucional
- Trámites y Servicios
- Áreas temáticas
- Normativa
- Noticias
- Compras
- Llamados

Normativa »

Derecho Laboral Uruguayo

11/05/2008 **Derecho Laboral Uruguayo**

- Accidentes de trabajo
- Aguinaldo
- Descanso semanal
- Descansos intermedios
- Despido
- Disposiciones procesales
- Feriados
- Horario de trabajo
- Horas extras
- Licencia
- Maternidad
- Salario vacacional
- Salarios
- Seguro de paro
- Seguro enfermedad
- Trabajo a domicilio
- Empleo juvenil

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

- Denuncia sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Indemnización

La Ley N.º 16.426, del 14 de octubre de 1993, declaró libre la elección de empresas aseguradoras para la celebración de contratos de seguros sobre todo riesgo, derogando las disposiciones que establecían monopolios de contratos de seguros a favor del Estado, ejercidos por el Banco de Seguros del Estado. No obstante, se exceptuó de esta liberalización, entre otros, a los seguros relativos a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los que solo podrán ser contratados con el referido banco.

Ambos infortunios están regulados por la Ley N.º 16.074, del 17 de enero de 1990, que establece el seguro de carácter obligatorio para los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a causa del trabajo o en ocasión de este.

Para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aun cuando aquellos no se estén desempeñando en la época del diagnóstico.

Están obligados a asegurar:

- a) Toda persona de naturaleza pública, privada o mixta, que utiliza el trabajo de otra, cualquiera sea su número.
- b) El Estado, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos y los Servicios Descentralizados están obligados a asegurar, en el Banco de Seguros del Estado, al personal que emplean en trabajos manuales en condiciones de riesgo. Esta obligación se mantiene aun cuando distintos tipos de reglamentaciones les otorguen el derecho de licencia con goce de sueldo mientras no se reintegran al trabajo. El personal asegurado percibirá, durante el período de asistencia por incapacidad temporaria y mientras ella dure, la indemnización fijada por la Ley N.º 16.074 y, directamente de los organismos mencionados,

la diferencia de remuneración que pueda corresponderles, según las leyes o reglamentos a que estén sometidos. (Art. 3.º de la Ley N.º 16.134, de 24 de setiembre de 1990.)

EXCEPCIÓN: El art. 93 de la Ley N.º 16.170 excluye al personal militar, perteneciente al Ministerio de Defensa Nacional, de la obligación de asegurar.

Las personas amparadas no tendrán más derecho como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que los que la Ley 16.074 les otorga, a no ser que en estos hayan mediado dolo por parte del patrón o culpa grave en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención. En este caso, además, el banco podrá aplicar las sanciones correspondientes.

Acreditado por el patrono la existencia del seguro obligatorio, la acción deberá dirigirse directamente contra el BSE. El patrono asegurado queda eximido de toda responsabilidad, con excepción de las situaciones anteriormente referidas.

El Banco de Seguros del Estado prestará asistencia médica y abonará las indemnizaciones correspondientes, con independencia de que sus patronos hayan cumplido o no con la obligación de asegurarlos. Las indemnizaciones que abonará el banco a siniestrados dependientes de patronos no asegurados se calcularán tomando como base el salario mínimo nacional.

El trabajador lesionado o afectado por enfermedad profesional tiene la obligación de someterse a la asistencia que suministra el Banco de Seguros. En caso de incumplimiento del trabajador, el Banco tiene derecho a disponer la suspensión o cese del pago de la indemnización diaria o renta.

Los patronos deben dar cuenta del accidente de trabajo dentro de las 72 horas en la Sede Central, si ocurre en Montevideo, y en un plazo de 5 días en las Agencias del Interior, si el accidente ocurre en los demás departamentos.

En caso que los patronos, sin causa justificada, no hicieran la denuncia en los términos indicados incurrirán en una multa de 50 U. R, y de 100 U. R. si se produce reincidencia.

El trabajador víctima del accidente, o su representante, podrá también denunciarlo ante el Banco o Sucursales dentro del plazo de quince días continuos, si ocurre en Montevideo, o en los 30 días si ocurre fuera de Montevideo.

El Asesor Letrado de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social o los Fiscales Letrados Departamentales, según los casos, podrán solicitar al Banco los antecedentes y controlar la determinación y cumplimiento de las indemnizaciones.

Toda controversia originada por la fijación del salario o de la renta, aumento o disminución de la capacidad, será resuelta judicialmente siguiéndose el procedimiento vigente en materia laboral, donde serán competentes los Jueces Letrados de Primera Instancia de Trabajo o el Juez Letrado de Primera Instancia en los departamentos en donde no los hubiere.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social asesorará y proporcionará la defensa que requieran los accidentados o sus causahabientes para comparecer ante el Banco de Seguros del Estado o en juicio; en el Interior del país, la defensa del obrero que lo requiera estará a cargo de los Fiscales Letrados.

Sueldo Anual Complementario o Aguinaldo

Decreto junio 2012

Se encuentra regulado por la Ley N.º 12.840, de 22 de diciembre de 1960. Todo patrono tiene la obligación de abonar a sus empleados, dentro de los diez días anteriores al 24 de diciembre de cada año, un sueldo anual complementario.

Por **sueldo anual complementario** se entiende la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el patrón en los doce meses anteriores al 1.º de diciembre de cada año.

Por Decreto Ley N.º 14.525, de 27 de mayo de 1976, se facultó al Poder Ejecutivo para disponer que este beneficio se abone en dos etapas; tal facultad ha sido ejercida desde ese día, y cada año se aprueba un decreto que fija la fecha de pago.

En el caso del trabajador rural, las prestaciones en especie, por alimentación y vivienda, integran el concepto de salario y se computan para el aguinaldo, de acuerdo a los fictos (Ley N.º 13.619, de 10 de octubre de 1967. Art. 1.º).

En caso de ruptura de la relación de trabajo por renuncia o despido, el trabajador tiene derecho a percibir el sueldo anual complementario en proporción al tiempo trabajado.

En caso de despido por notoria mala conducta, pierde el derecho al cobro de este beneficio.

Tiene los descuentos jubilatorios correspondientes al sueldo, puesto que está sujeto al mismo régimen legal que el salario.

Corresponde tener presente la Ley N.º 18.083, de fecha 27 de diciembre de 2006, de Reforma Tributaria, en su artículo 32, relativo a la renta de trabajo; el decreto reglamentario 148/007 de 26 de abril de 2007, en su artículo 47 y 48; y, en especial, el decreto 208/07 de 18 de junio de 2007, que en su artículo 18 establece que: «Lo dispuesto en el primer inciso del artículo 78 del Decreto N.º 148/007 de 26 de abril de 2007 no será de aplicación hasta el mes de cargo Octubre 2007.

Los montos percibidos por el trabajador correspondientes al sueldo anual complementario, licencia y similares, con exclusión de la suma para el mejor goce de la licencia, devengados con anterioridad a la vigencia de la Ley Nro. 18.083 de 27 de diciembre de 2006, y abonados en el período Julio a Noviembre de 2007, estarán sujetos a la retención del impuesto.

Dicha situación será ajustada durante el mes de Diciembre en ocasión de la realización del ajuste anual previsto en los artículos 64 y 68 del referido Decreto».

Descanso Semanal

Ley N.º 7.318 - Dec. 437/88 de 29 de junio de 1988.

El descanso semanal es obligatorio para los trabajadores de todo establecimiento comercial e industrial y sus dependencias, cualquiera sea su naturaleza. La duración es distinta en la industria y el comercio. En la primera es de 24 horas y en el segundo de 36 horas.

Industria

Se puede optar por dos regímenes de descanso:

- **semanal:** un día después de 6 de trabajo y que debe ser dado en domingo (con excepciones y sustituciones);
- **rotativo:** un día de descanso cada seis días, que se acuerda por turno rotativo y debe tener una duración mínima de 24 horas.

El descanso rotativo no impone el cierre y permite, además, el trabajo en domingo.

Las panaderías y demás establecimientos del ramo, con planta de elaboración ubicada en Montevideo, deberán cerrar un día en forma obligatoria, donde se prohíbe toda clase de actividad.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en consulta con las organizaciones empresariales del ramo, determinará anualmente los cierres semanales obligatorios de las panaderías y puede establecer excepciones para determinadas fechas del año, debidamente fundadas. Por Decreto del 13 de diciembre de 1989, se estableció igual régimen para los departamentos del interior.

Comercio

El descanso será de 36 horas consecutivas después de las 44 horas de trabajo.

Quedan exceptuados de la prohibición de trabajo en domingo:

- los trabajos que no sean susceptibles de interrupción por la índole de las necesidades que satisfacen por motivos de carácter técnico y por razones que determinen perjuicio al interés público o a la misma industria o comercio;
- las industrias que puedan justificar la necesidad o perentoriedad de un trabajo reducido en domingo, ya sea para la reparación o limpieza indispensable en las maquinarias o herramientas, para impedir la pérdida total o parcial de la materia empleada, por la necesidad de terminar —sin depreciación de los productos— trabajos en ejecución o por razones plausibles, como las de daño eventual o inminente;
- establecimientos rurales (en casos justificados puede trabajarse los domingos y se acumulan en el mes los descansos no gozados);
- explotación de bosques, montes y turberas;
- arroceras y tambos (por condición de establecimientos rurales, ya que sus leyes específicas no se refieren al descanso semanal);
- granjas, quintas, jardines, viñedos, criaderos de aves, suinos y conejos, apiarios y establecimientos productores en general de verduras, legumbres, tubérculos, frutas y flores.

Los establecimientos que se consideren que están en estas excepciones deben solicitar autorización al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta autorización concedida se entenderá acordada a los demás del mismo género.

El descanso en estos establecimientos podrá ser otorgado por turnos.

Otros casos:

Sustitución del descanso semanal por dos medios días de 12 horas continuadas cada uno:

- servicio doméstico particular;
- edificio de renta;
- tripulantes de los buques de bandera nacional;

- industria y actividades exceptuadas del régimen de descanso dominical;
- hospitales, sanatorios y casas de salud;
- actividades agropecuarias de transformación de materia prima;
- teatros, radiodifusoras, canales de televisión, clubes y centros sociales;
- choferes particulares.

Servicio Doméstico

El descanso semanal está regulado en:

- El Artículo 4.º de la Ley 18.065: «El descanso semanal será de treinta y seis horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo; las partes podrán acordar el día de la semana en que se gozará el descanso restante».
- Artículo 9.º del Decreto Reglamentario: «El descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas podrá gozarse, según lo convengan las partes, a partir del mediodía del día sábado y durante todo el día domingo o, en su defecto, partir del día domingo y hasta el mediodía del lunes siguiente.

Todo esto, sin perjuicio de lo que establezcan o prevean los laudos o convenios colectivos para la actividad de que se trate.

Descansos Intermedios

Decreto 29/10/57, con la redacción dada por el Decreto 242/87, del 13 de mayo de 1987.

El trabajo diurno no podrá ser consecutivo, con carácter general, por más de 5 horas, con un descanso de dos horas o dos horas y media, según los casos. No obstante, el descanso podrá reducirse hasta una hora, siempre que en ello estén de acuerdo obrero y patrono y medie la comunicación a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá autorizar, cuando lo considere conveniente, los horarios continuos que soliciten las industrias, comercios, instituciones y actividades de cualquier índole comprendidas en las leyes que se reglamentan, y estipulará los descansos intermedios a concederse, que se contarán como trabajo efectivo remunerado. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá establecer excepciones a este régimen, además de las ya especificadas.

La jornada de trabajo debe ser interrumpida por un descanso intermedio que lógicamente ha de otorgarse en el medio de las ocho horas: en la industria no se puede trabajar más de cinco horas consecutivas, ya que en jornadas de 8 horas la pausa puede concederse después de tres horas iniciales, donde queda una segunda etapa de la jornada, de cinco horas, o después de cinco horas iniciales restando tres. Ciertamente, puede también determinarse un momento más central para el descanso. Por lo general, son cuatro horas iniciales y tres horas y media finales. Pero no es necesario que se goce el descanso simultáneamente por todo el personal.

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 entonces de un régimen de jornada continua. El principal efecto consiste en que ese tiempo se considera como trabajado a efectos de generar salario. Si un operario con retribución por hora o a jornal ingresa a trabajar a las 8 de la mañana, descansa a las 12, sigue trabajando a las 12.30 y egresa del establecimiento a las 16; tendrá derecho por ese día al cobro de un jornal de ocho horas, ya que fue el tiempo de permanencia en la empresa, aun cuando el trabajo efectivo fue de siete horas y media.

El Dec. 55/000, de 11 de febrero de 2000, publicado en el Diario Oficial de 24 de febrero de 2000, reglamenta las normas relativas al descanso intermedio.

Despido - régimen común

Leyes N.º 10.489 y 10.542, del 6 de Junio de 1944 y del 15 de diciembre de 1944.

Ley N.º 12.597, del 30 de diciembre de 1958. Decreto-Ley N.º 14.188, de 5 de Abril de 1974.

- Mensuales
- Destajistas y Jornaleros
- Despido Ficto
- **Despidos Especiales:**
 - Servicio Doméstico
 - Corredores, viajantes y vendedores de plaza
 - Trabajador a domicilio
 - Despido por maternidad
 - Trabajador enfermo
 - Accidentes y enfermedades profesionales
 - Actividades insalubres
 - Trabajadores rurales
 - Trabajadores de la pesca
 - Afiliación y actividad sindical
 - Despido por denuncia en el BPS

Mensuales

Se aplica a todo trabajador de la industria, comercio, actividades privadas en general y servicios públicos a cargo de particulares.

No se exige antigüedad.

Monto de la indemnización: remuneración total correspondiente a un mes de sueldo por cada año o fracción de actividad, con un límite de seis mensualidades como máximo.

No tiene derecho al cobro de la indemnización en caso de que hubiera sido despedido por notoria mala conducta. El empleador deberá probar los hechos constitutivos de esta.

No lleva ninguna clase de descuento jubilatorio.

A partir de la vigencia de la Ley 18.083, de 27 de diciembre de 2006, de Reforma Tributaria, artículo 32, y el Decreto 148/007, de 24 de abril de 2007, artículo 51: «A los efectos del inciso cuarto del artículo 32, del Título 7, del Texto Ordenado 1996, se considerará mínimo legal correspondiente, el derivado directamente de normas legales que fijen niveles mínimos absolutos y tarifados de indemnización.

No se considerarán a tales efectos, los originados en convenios colectivos, aún cuando fueran tarifados, ni los causados en despidos abusivos».

Por lo cual, las indemnizaciones que superen el mínimo legal y tarifado correspondiente, y por la cantidad que excedan, estarán gravadas con IRPF.

Cuando hay cambio de firma de un establecimiento no hay despido, salvo que la nueva firma no reconozca la antigüedad de los empleados que sigan trabajando, en cuyo caso el vendedor tendrá que abonar la indemnización que corresponda. En el caso que siga trabajando con la nueva firma, sin haber aclarado esta situación, el adquiriente comprador es responsable solidario de las obligaciones emergentes de la relación laboral.

Destajistas y Jornaleros

Tienen derecho a cobrar 25 jornales por año de trabajo, si en el año han completado 240 jornadas.

En caso de no haber llegado a las 240, se calcula 2 jornales cada 25 trabajados; este cálculo se realiza año a año, contando desde la fecha del despido hacia atrás.

Tienen derecho a cobrar 150 jornales como máximo.

Si no ha llegado a trabajar 100 jornales, no nace el derecho a la indemnización.

En el caso de los trabajadores del servicio doméstico estos tienen derecho a indemnización por despido desde los noventa días

corridos de iniciada la relación laboral (Ley 18.065, de 27 de noviembre de 2006).

No tienen derecho a cobrarla en caso de que fueran despedidos por notoria mala conducta.

Se toma en cuenta el salario del último día trabajado, sin descuentos jubilatorios.

El jornal del destajista, a tener en cuenta para realizar la liquidación de lo que le corresponde, se integra con el promedio que se obtiene dividiendo el total ganado en el último año de trabajo, por los días efectivamente trabajados en dicho año.

No tienen derecho a indemnización:

- los trabajadores zafrales;
- los contratados para tareas transitorias;
- los contratados a término.

Despido Ficto

En caso que el trabajador fuera enviado al Seguro de Desempleo por el término de seis meses, si al culminar este período no lo reintegran al trabajo, se considera que se ha producido el despido ficto, y podrá reclamar la indemnización que le correspondiere. (Art. 9 Decreto Ley N.º 15.180, de 20 de agosto de 1981.)

El empleado que se encontrare percibiendo el subsidio por más de tres meses en situación de trabajo reducido podrá optar por considerarse despedido y reclamar la indemnización a que tuviere derecho.

Servicio Doméstico

Ley N.º 18065 de 27 de noviembre de 2006

Art. 7: Las/os trabajadoras domésticas/os, tanto mensuales como jornaleros, tendrán derecho a indemnización por despido desde

los noventa días corridos de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido.

Con fecha 25 de junio de 2007, en el Decreto 224/07, se reglamentó la referida Ley 18.065.

Corredores, viajantes y vendedores de plaza

Leyes N.º 12.156, del 22 de octubre de 1954, y N.º 14.000, del 22 de julio de 1971.

En principio, se le aplican las disposiciones comunes referentes a la indemnización por despido del trabajador común.

Cuando los viajantes y vendedores de plaza hubieran mantenido o contribuido a aumentar el volumen de los negocios tendrán derecho a recibir una indemnización por clientela, equivalente al 25 % de la indemnización que les corresponda por despido, además de la común.

Cuando se retiren del establecimiento por su propia voluntad y tengan más de cinco años de antigüedad en la empresa, tendrán igualmente derecho a la indemnización de clientela, la cual se calculará considerando al empleado como si hubiera sido despedido.

El artículo 1.º de la Ley N.º 16.678, de 14 de diciembre de 1994, establece que en los casos de extinción del contrato de trabajo de los viajantes y vendedores de plaza, el rubro comisiones, a los efectos del cálculo de la totalidad de los créditos laborales que el trabajador tenga derecho a percibir, será equivalente al promedio de las comisiones generadas en los doce meses anteriores a la fecha de la extinción contractual, actualizadas conforme al valor de la unidad reajutable correspondiente a cada mes.

Si la relación laboral del viajante o vendedor de plaza cesante hubiera tenido una duración inferior a los doce meses, el promedio a que refiere el inciso anterior se efectuará tomando en cuenta el período de vigencia del contrato

Trabajador a domicilio

Ley N.º 13.555, del 26 de Octubre de 1966.

Se aplica a los obreros individuales y a los talleristas.

Concepto de despido

- La suspensión total del trabajo, por un lapso de dos meses.
- La reducción parcial del trabajo, que se considera cuando en el lapso de 6 meses el total del trabajo concretado sea 25 % inferior al total proporcionado en los 6 meses inmediatos anteriores a la fecha en que se manifiesta la reducción.

Nace el derecho al cobro cuando en los últimos 6 meses anteriores al despido hayan realizado más de 6 tareas por encargo de la empresa.

Monto

- 1/12 parte del monto total de los salarios percibidos durante el año anterior al despido.
- Si no computó ese año anterior, el equivalente al cociente que se obtenga de dividir aquel monto total por el número de meses que hubiera trabajado.

En lo demás, se aplican las normas generales de los trabajadores

Despido por maternidad

Ley N.º 11.577, de 14 de octubre de 1950, y Decreto del 1.º de junio de 1954.

Se aplica a la mujer que se encuentra en estado de gravidez o en el descanso posparto y es despedida.

La Ley N.º 18.065, de 27 de noviembre de 2006, establece en su artículo 8.º la indemnización correspondiente a la trabajadora doméstica despedida en estado de gravidez o en el descanso posparto.

Hay más información al respecto en el ítem Maternidad.

Trabajador enfermo

Decreto Ley N.º 14.407, de 22 de julio de 1975.

Las empresas no podrán despedir ni suspender al trabajador ausente por enfermedad si cumple los requisitos que establece la ley; están obligadas a reincorporarlo a sus tareas habituales una vez dado de alta por DISSE.

El trabajador tiene la obligación de presentarse a la empresa dentro de las 24 horas del alta, y no podrá ser despedido antes de los 30 días de su reincorporación.

En caso de despido en estas circunstancias, la indemnización será el doble de lo normal, salvo en caso de notoria mala conducta o que el despido no esté directa o indirectamente vinculado con la enfermedad o accidente de trabajo.

Accidentes y enfermedades profesionales

Ley N.º 16.074, de 17 de enero de 1990, Art. 69.

El trabajador víctima de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional deberá ser readmitido en el mismo cargo que ocupaba, comprobada su recuperación, y tendrá que presentarse a la empresa dentro de los 15 días de haber sido dado de alta.

Si queda con una incapacidad permanente parcial, tiene derecho a solicitar el cargo que ocupaba, si está en condiciones de desempeñarlo, o cualquier otro compatible con su capacidad limitada.

Una vez readmitido, no podrá ser despedido hasta que hayan transcurrido por lo menos 180 días a contar de su reingreso, salvo en el caso de notoria mala conducta o causa grave superviniente.

Si la empresa no lo readmite dentro de los quince días siguientes a su presentación, tendrá derecho a una indemnización por despido

equivalente al triple de lo establecido por las leyes laborales vigentes.

Actividades insalubres

Ley N.º 11.577, del 14 de octubre de 1950.

Concepto:

La ley considera actividades insalubres a aquellas que, por las condiciones en que se efectúa el trabajo o por los materiales que se manipulan, sean consideradas perjudiciales para la salud.

La declaración de insalubridad la efectúa la Comisión Honoraria de Trabajos Insalubres, que actúa en la órbita del Ministerio de Salud Pública y se encuentra integrada por cinco miembros delegados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Salud Pública, de la Facultad de Ingeniería y del Banco de Seguros del Estado.

El trabajador tiene derecho a la indemnización especial si es despedido mientras está enfermo, siempre que la ausencia por enfermedad no exceda de 18 meses. Una vez reintegrado después de la enfermedad, no se le puede despedir hasta que hayan transcurrido por lo menos 180 días a contar de su reintegro.

Monto: 3 meses de sueldo por cada año o fracción que hubiere trabajado, sin límite.

Eximente: causa grave superviniente; parecería —aunque la ley no lo dice— que se refiere a causa grave derivada de la propia enfermedad.

En situaciones especiales, el trabajador puede contraer alguna enfermedad en alguna de las actividades declaradas insalubres por la Comisión Honoraria, sin ser considerada la misma enfermedad profesional de las enumeradas por el Decreto 167/981, de 8 de abril de 1981.

Estas enfermedades, adquiridas en virtud del estado de predisposición, no son profesionales en el sentido técnico o científico.

Trabajadores rurales

Decreto Ley N.º 14.785, de 19 de mayo de 1978. Decreto Reglamentario 647/78, de 21 de noviembre de 1978.

El despido de los trabajadores rurales se rige por las normas generales, pero el patrono está obligado a:

1. facilitarle, en caso de que lo necesite por carecer de recursos, su traslado y el de su familia, así como de sus muebles hasta el lugar que haya medios regulares de transporte.

2. permitir la permanencia en el establecimiento por el término que considere necesario, en caso de enfermedad grave del trabajador o de algún miembro de su familia que viva con él, cuando ello sea imprescindible por representar el traslado un riesgo para su salud. En caso de duda, se estará al dictamen de un médico.

Cuando el trabajador rural despedido no tuviera familia a su cargo y no se retirara, el patrono podrá solicitar el concurso de la fuerza pública.

Si el trabajador viviera con su familia en el establecimiento, para ser despedido deberá ser notificado con una antelación de 30 días de la fecha del despido. Esta notificación deberá siempre documentarse en presencia de la fuerza pública; vencido el plazo, se procederá a hacer efectivo el despido.

Salvo acuerdo por escrito en contrario, las mejoras o sembrados existentes en el predio, así como los animales e implementos de trabajo que se le hubieran facilitado, deberán ser dejados o entregados por el trabajador despedido.

El patrón no podrá hacer descuento alguno en el salario por concepto de pastoreo o cuidado de los animales de propiedad del trabajador rural.

Trabajadores de la pesca

Los tripulantes que hayan convenido la forma de remuneración a la parte no estarán sujetos a limitación de la jornada ni tendrán derecho a indemnización por despido en el caso de que este ocurra. En igual situación se encontrarán los tripulantes que hayan convenido la forma de remuneración mixta (salario fijo más remuneración a la parte), aunque tendrán derecho a la indemnización por despido en el caso de que este ocurra, salvo que hayan incurrido en notoria mala conducta, a cuyos efectos se computará exclusivamente el monto de la remuneración establecida mediante salario determinado (Decreto Ley 15.523, 9 de enero de 1984, Art. 7).

Afiliación y actividad sindical

Ley N.º 17.940, de fecha 2 de enero de 2006, y Decreto 66/006, del 6 de marzo de 2006.

El artículo 1.º de la ley señala que es absolutamente nula cualquier acción u omisión que tenga por objeto:

- a) sujetar el empleo de un trabajador con la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) 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.
- También alcanza a los trabajadores que efectúen actuaciones para la constitución de organizaciones sindicales.

El artículo 2.º de la ley establece que la pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido o discriminado se tramitará por el proceso extraordinario (art. 346 y

347 CGP). El Tribunal dispondrá, si correspondiere, el cese inmediato de los actos discriminatorios cuando, a su juicio, los hechos sean notorios.

Despido por denuncia en el BPS

El despido de un trabajador como consecuencia de haber este realizado la denuncia en el BPS por irregularidades en la información de la historia laboral, dará lugar a una única indemnización especial, igual al triple del monto correspondiente a la indemnización tarifada por despido común.

Los magistrados que impongan la indemnización especial comunicarán al MTSS la sentencia correspondiente basada en la autoridad de cosa juzgada, a efectos de que la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social proceda a aplicar al empleador sanciones pecuniarias cuyo monto no será menor de 50 U. R. ni mayor de 500 U. R. En caso de que no exista controversia judicial, la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social tendrá competencia para sancionar a los empleadores infractores con las multas referidas.(Ley 16.713, de 3 de setiembre de 1995, Art. 91.)

Alícuotas o incidencias en el despido

Las alícuotas surgen de la interpretación que hace la doctrina laboralista de las leyes de indemnización por despido. El artículo 4 de la Ley 10.489 establece, como base económica de cálculo, el importe de la «remuneración total correspondiente a un mes de trabajo». Esta remuneración —dice la doctrina— alcanza a todos los haberes de naturaleza salarial generados por el trabajador durante un mes, cualquiera sea la forma de liquidarse y pagarse. Por lo tanto, esta remuneración total estaría conformada por el sueldo base vigente a la fecha del despido más todos los elementos marginales de la retribución que genera el empleado durante un mes de trabajo.

Hay elementos marginales que se generan por todos los trabajadores, como el aguinaldo, el salario vacacional y la

licencia, y otros que no tienen tal generalidad, como las horas extras, la prima por antigüedad y los viáticos. Esta interpretación es corroborada por la Ley 13.555, en el art. 3.º que regula la indemnización por despido para los trabajadores a domicilio, y establece: «La indemnización se calculará de modo que el obrero por cada año de trabajo reciba una doceava parte del monto total de los salarios percibidos durante el año anterior a su despido... A tales efectos, en el cómputo total de lo ganado durante el año, o período, por el trabajador, se incluirán los beneficios recibidos por concepto de otras disposiciones legales en vigor». Además, el art. 13 de la Ley 14.188 habla de mensualidades en lugar de sueldo o jornal.

Desde el punto de vista jurisprudencial, a partir del primer semestre de 1978, tienen lugar los primeros fallos que se pronuncian afirmativamente en forma específica sobre el tema del cómputo de algunos rubros salariales en el cálculo de la indemnización por despido.

A partir de fines de 1978, a nivel del Tribunal de Apelaciones del Trabajo, puede constatarse una clara tendencia a reconocer la procedencia del cómputo de otros rubros salariales, tales como viáticos, licencia, salario vacacional y aguinaldo.

Actualmente, la posición de la jurisprudencia, tanto a nivel de primera instancia como en segunda instancia, es firme y constante en admitir la legalidad del cómputo de estos rubros en la base de cálculo de la indemnización por despido.

En este sentido, estos son algunos fallos de nuestros Tribunales:

*** Sentencia N.º 131 de 5 de noviembre de 1996 dictada por el Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo de 1.º Turno (publicada en Anuario de Jurisprudencia Laboral 1996-1997, página 213, Caso 616):** «...es unánime la posición doctrinaria y jurisprudencial —a la cual adherimos— que sostiene la inclusión en el cálculo del despido de las alícuotas de licencia, salario vacacional y aguinaldo. En efecto, el artículo 4 de la Ley 10.489 establece que el despido del trabajador mensual —régimen

equiparable al jornalero— será el equivalente a la remuneración total correspondiente a un mes de trabajo por cada año o fracción de antigüedad», por lo cual deben incluirse todos los elementos de la remuneración, incluyendo no solo el sueldo, sino todo lo que tenga naturaleza salarial, como por ejemplo horas extras, comisiones, viáticos fijos, incentivos o primas, jornales de licencia, salario vacacional, aguinaldo, etc...»

*** Sentencia N.º 123 de 24 de octubre de 1997 dictada por el Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo de 3.º Turno (publicada en Anuario de Jurisprudencia Laboral 1996-1997, página 214, Caso 617):** «El artículo 4 de la Ley N.º 10.489 refiere a la remuneración total del trabajador, la que incluye no solo el sueldo, sino todos los beneficios que tengan naturaleza salarial. Entendiéndose por salario o sueldo la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios (De Ferrari: Lecciones..., t. II, pág. 542). Por lo cual desde que los beneficios adicionales al sueldo regular integran el salario en la generalidad de los casos, constituyendo prestaciones establecidas legal o reglamentariamente, deben entenderse incluidos en el concepto de "remuneración total" referido por la norma citada e incluirse en el cálculo de la indemnización por despido...».

*** Sentencia N.º 41 de 13 de abril de 1998 dictada por el Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo de 9.º Turno (publicada en Anuario de Jurisprudencia Laboral 1998, página 128, Caso 293):** «De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 4 de la Ley 10.489 a los efectos de establecer la base de cálculo para la indemnización por despido se debe establecer el importe de la "remuneración total" de un mes de trabajo. Dicho concepto comprende además del sueldo todo lo que tenga naturaleza salarial tales como aguinaldo, salario vacacional, incentivo por asiduidad o descanso pago de los jornaleros y prestaciones en especie, tales como pase libre y uniforme. Este último en virtud de que como lo expresa el Dr. Plá ("El Salario en el Uruguay", t. II, pág. 34) debe considerársele como integrante

del salario, por ser entregado por el empleador, siendo un auténtico beneficio derivado del trabajo...».

*** Sentencia N.º 227 de 2 de setiembre de 1998 dictada por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2.º Turno (publicada en Anuario de Jurisprudencia Laboral 1998, página 248, Caso 581):** «La base económica de cálculo de la indemnización por despido es el importe de la "...remuneración total correspondiente a un mes de trabajo", conforme a lo dictado por el art. 4.º de la Ley 10.489. La remuneración a que refiere ese artículo es indudable que alcanza a todos los haberes de naturaleza salarial, generados por el trabajador durante un mes, cualquiera sea la forma de liquidarse y pagarse. La Sala ha sostenido que la expresión "remuneración total" que utiliza la ley incluye no sólo el sueldo sino todo lo que tenga naturaleza salarial, como la licencia, salario vacacional y aguinaldo (Ver sentencias Nos. 10/92, 86/93, 178/93). Por lo demás, este es el criterio que se ha afirmado a nivel jurisprudencial, en la medida en que la suma de referencia, en cuanto proviene de un esfuerzo hecho, o un descanso no aprovechado, debe considerarse de naturaleza salarial, del mismo modo que se considera al salario vacacional o al sueldo anual complementario (Cfm. Sacchi, Carlos y Ermida Uriarte, Oscar, "Incidencia de las horas extras en el cálculo de otros créditos del trabajador", Rev. Der. Laboral N° 115, págs. 454-4555, citado por E. Ameglio en Rev. Der. Laboral N° 115, pág. 245)...».

Método de Cálculo

Aguinaldo: Mensual: Sueldo mensual dividido 12.

Jornalero: Jornal diario dividido 12.

Licencia: Mensual: Sueldo mensual dividido 30, multiplicado por 1,66 (para el caso que genere 20 días) o multiplicado por 1.75 (si se generan 21 días).

Jornalero: Jornal diario multiplicado por 0.066 (para el caso que genere 20 días de licencia) o multiplicado por 0.07 (si genera 21 días).

Salario vacacional: En virtud del Dec. de 9 de febrero del 2000, el salario vacacional no debería incluirse como alícuota por no tener naturaleza salarial.

No obstante la vigencia de este decreto, la doctrina y jurisprudencia mayoritaria entienden que el salario vacacional tiene naturaleza salarial, motivo por el cual correspondería incluirse como alícuota.

Horas extras: Se promedian las horas extras realizadas en los 12 meses anteriores al despido. El dividendo está formado por el total de horas extras trabajadas en los últimos 12 meses o fracción, si se tuviera una antigüedad menor, y el divisor es 12 o fracción correspondiente.

Prima por antigüedad: Su monto mensual vigente a la fecha del despido debe incorporarse a la base de cálculo.

Comisiones: Debe incorporarse el promedio mensual de comisiones generadas en el último año trabajado o fracción inmediata anterior a la fecha de despido, en caso que no haya llegado al año de trabajo.

Quebrantos de Caja: Debe incorporarse el promedio mensual percibido efectivamente por este concepto en el año anterior a la fecha del despido. El tema no está legalmente resuelto, puede aplicarse el criterio doctrinario seguido por el Dr. Eduardo Amgelio quien sostiene que debe computarse lo efectivamente percibido, que será el resultado de deducir al monto fijo mensual los faltantes que se configuren en el desempeño de la función del cajero en ese período.

Viáticos: Cuando el viático es a forfait y constituye una cantidad fija, en la medida en que ese monto no guarda una proporción exacta a los gastos efectivamente incurridos por el trabajador,

tiene naturaleza salarial y, por consiguiente, se integra a la base económica de cálculo para la indemnización por despido.

Disposiciones Procesales

El artículo 7 de la Constitución establece que todo ciudadano tiene derecho a ser protegido en el goce del derecho al trabajo.

El art. 255 impone con carácter obligatorio la tentativa de conciliación antes de iniciarse los juicios ante el Poder Judicial, con las excepciones que determine la ley.

El art. 10 del Decreto Ley N.º 14.188, de 5 de abril de 1974, impone una de esas excepciones, sin eliminar la conciliación, pero trasladando tal obligación de los órganos judiciales al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo a la Ley 18.847, modificativa de la Ley 18.572, la conciliación deberá tentarse ante el Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo, en la ciudad de Montevideo, o ante la Oficina de Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el interior de la República, según corresponda al domicilio del empleador o al lugar en el que se cumplieron las prestaciones.

Para la iniciación de todo juicio en materia laboral, es obligatorio e imprescindible el cumplimiento de la conciliación, con la excepción establecida por el artículo 409 de la Ley 17.930, de fecha 19 de diciembre de 2005, el que establece: «Agrégase al artículo 294 de la Ley 15.982 de fecha 18 de octubre de 1988 (Código General del Proceso), el siguiente numeral: "12) Los procesos en que sea actor o demandado el Estado u otra persona pública estatal"». De lo expuesto se deduce que se exceptúan de la conciliación previa al Estado u otra persona pública estatal.

La solicitud de inicio del procedimiento conciliatorio deberá realizarse por escrito presentado por el interesado o por apoderado, asistido de abogado, salvo que la reclamación fuera

por sumas inferiores al equivalente de 20 U. R. (veinte unidades reajustables).

El trabajador y empleador deberán concurrir en forma obligatoria a la audiencia de conciliación a realizar en el MTSS, asistido por abogado cuando el reclamo del trabajador supere las 20 U. R. (Ley N.º 16.995, del 4 de setiembre de 1998, y Ley N.º 18.572, del 2 de setiembre de 2009).

En la solicitud de audiencia deberán indicarse con precisión los hechos que fundamentan el reclamo y el detalle y el monto de los rubros reclamados. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social regulará los mecanismos y la forma de presentación de la solicitud, así como el procedimiento que se seguirá luego.

En acta resumida deberán señalarse los datos identificatorios de cada una de las partes, los domicilios constituidos, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ley 18.572, los rubros y montos reclamados por el citante, la respuesta del citado y el resultado final obtenido.

El acuerdo al que se llegue en el procedimiento habilitará su ejecución forzada por el proceso regulado en el capítulo V del Libro II del Código General del Proceso.

Téngase presente lo establecido por la Ley 18.251, de fecha 27 de diciembre de 2007, publicada en el Diario Oficial de 17 de enero de 2008 (modificativa de la Ley 18.099, de 24 de enero de 2007), que en su artículo 10, con relación al emplazamiento en juicio, establece: «En los procesos en los que se invoquen las responsabilidades emergentes de los artículos 6.º y 7.º de la presente ley, deberán ser emplazadas conjuntamente todas las personas contra las cuales se pretende exigir el cumplimiento de tales obligaciones». Los artículos 6.º y 7.º nombrados refieren a la responsabilidad del patrono o empresa principal y al alcance de la responsabilidad de esta.

Si no hubiese transacción, o esta no fuese cumplida, se deberá seguir el trámite judicial correspondiente, presentando copia autenticada del acta de la audiencia celebrada en el Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con las disposiciones del Código General del Proceso.

Si el trámite administrativo no hubiese culminado dentro de los treinta días contados a partir de la solicitud de audiencia, el trabajador podrá solicitar una constancia con la que podrá interponer la demanda (artículo 6.º de la Ley 18.572).

En todos los conflictos que tengan su origen en la relación individual de trabajo serán competentes los Juzgados Letrados del Trabajo de Montevideo y los Juzgados Letrados de Primera Instancia en el interior.

En caso de reclamación judicial, el pago de la deuda se actualizará de conformidad con el Decreto Ley 14.500, teniendo en cuenta la variación en el valor de la moneda ocurrida entre la fecha de su nacimiento y la de su pago.

La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la justa remuneración (Art. 54 de la Constitución).

El trámite judicial requiere asistencia letrada obligatoria.

Régimen de Prescripción

La Ley 16.906, al igual que la Ley 18.091, señala que las acciones originadas en las relaciones de trabajo prescriben al año, a partir del día siguiente a aquel en que haya cesado la relación laboral en que se fundan.

En ningún caso podrán reclamarse créditos o prestaciones laborales que se hubieran hecho exigibles con más de dos años de anticipación a la fecha en que se presenta la demanda judicial correspondiente (Ley 16.906, de 7 de enero de 1998, Art. 29). La Ley 18.091, de fecha 7 de enero de 2007, establece en su artículo 2.º que «los créditos o prestaciones laborales prescriben a los cinco años, contados desde la fecha en que pudieron ser exigibles».

Los artículos 3.º y 4.º de dicha ley mencionan las formas de interrupción de la prescripción:

1. La sola presentación del trabajador o su representante ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para solicitar la audiencia de conciliación.
2. La presentación de la demanda, o cualquier otra gestión jurisdiccional del interesado que tienda a proteger o preparar el cobro del crédito, ante el tribunal competente, sin necesidad de ningún trámite posterior.

El artículo 5.º de la Ley 18.091 señala que quedan incluidas en el régimen de prescripción «las relaciones laborales vigentes a la fecha de entrada en vigencia de la presente norma legal». Las relaciones laborales finalizadas durante el año 2006 y hasta el 29 de enero de 2007 se rigen por la Ley 16.906, de fecha 7 de enero de 1998.

El plazo para iniciar la acción, y por tanto reclamar, es de un año a partir del día siguiente al del cese de la relación laboral; se interrumpirá la prescripción con la audiencia de conciliación y la posterior presentación de la demanda.

Las relaciones laborales finalizadas con posterioridad al 29 de enero de 2007 se rigen por la Ley 18.091, de fecha 7 de enero de 2007. El plazo para iniciar la acción y el correspondiente reclamo es de un año a partir del día siguiente al del cese de la relación laboral, de acuerdo a lo ya expresado; se interrumpirá la prescripción con la solicitud de la fecha de audiencia.

Ferriados

Ferriados pagos

Decreto de 26 de abril de 1962.

Ley N.º 13.318.

Decreto Ley N.º 14.352, de 8 de abril de 1975.

Decreto Ley N.º 14.378, de 29 de mayo de 1975.

Ley N.º 16.154.

Decreto 120/85, del 19 de marzo de 1985.

El artículo 18 de la Ley 12.590, del 23 de diciembre de 1958, establece que «los días 1.º de enero, 1.º 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, recibirá doble paga».

Esto significa que si un trabajador mensual trabaja un feriado pago deberá cobrar el mes completo más un día, que se calcula dividiendo el sueldo entre 30.

Si el trabajador es jornalero y trabaja un feriado pago recibe doble jornal.

La Ley 16.805, de 24 de diciembre de 1996, y su modificativa, Ley 17.414, de 8 de noviembre de 2001, establecen que los feriados declarados por ley seguirán el siguiente régimen:

- si coincidieran el sábado, domingo o lunes, se observarán esos días;
- si ocurrieran en martes o miércoles, se observarán el lunes inmediato anterior;
- si ocurrieran en jueves o viernes, se observarán el lunes inmediato siguiente.

Quedan exceptuados de este régimen los feriados de Carnaval y Semana de Turismo y los correspondientes al 1.º y 6 de enero, 1.º de mayo, 19 de junio, 18 de julio, 25 de agosto, 2 de noviembre y 25 de diciembre, los que se continuarán observando en el día de la semana que ocurriere, cualquiera que este fuera.

Serán feriados no laborables:

- el día que fije el Poder Ejecutivo para realizar el Censo de Población y Vivienda en todo el territorio nacional;
- el día que fije la Corte Electoral para realizar el acto referido al recurso de referéndum;

- el 1.º de marzo que coincida con la transmisión de mando del Presidente de la República.

Por Convenio Colectivo se pueden establecer como feriados pagos a determinados días y para el personal de alguna rama de actividad específica; por ejemplo, se declaró el 2 de enero de cada año el Día del Pescador, para el personal vinculado a la Pesca.

Feriatos pagos que caen un sábado

Cuando uno de los feriados pagos cae un día sábado, se presenta el problema de los trabajadores que tienen redistribuido ese día en el resto de la semana. En este caso, como señala el Dr. Santiago Pérez del Castillo, en su Manual Práctico de Normas Laborales, «para aquellos establecimientos donde se ha sustituido el trabajo en el sábado por un aumento de horas diarias de lunes a viernes está dispuesto que dichas horas de labor se paguen dobles, si el sábado coincide con alguno de los cinco feriados pagos». Dicha conclusión se puede extraer de la Resolución del MTSS, del 28 de marzo de 1980, que en su Art. 1.º establece: «Declárase que la distribución de las horas de trabajo del día sábado en la semana de labor determinan el pago doble de dichas horas de labor, si el sábado de la respectiva semana coincide con alguno de los cinco feriados pagos establecidos en el Art. No. 18 de la Ley No. 12.590 de 23 de diciembre de 1958».

Forma de Pago para Trabajadores con Remuneración Variable

Para los trabajadores de remuneración variable, se toma en cuenta el promedio de lo ganado en los 12 últimos días anteriores al feriado que corresponda.

Tienen derecho a cobrarlo:

- los suspendidos por causas que no le sean imputables (falta de materia prima, lluvia, etc.);
- los suspendidos dentro de los 10 días anteriores al feriado, se reintegren o no al trabajo;

- los enfermos, si han trabajado dentro de los 10 días anteriores al feriado.

No tienen derecho a cobrarlo:

- los accidentados o con enfermedad profesional no dados de alta a la fecha del feriado;
- en caso de enfermedad común (agregado por el art. 8 de la Ley N.º 13.556).
- en caso de huelga;
- si el trabajador se encuentra en el Seguro de Paro.

Feriatos Comunes

El efecto de estos días en cuanto a la remuneración depende de si el trabajador es jornalero o mensual.

Cuando en estos días se detiene la actividad, el trabajador que gana salario por día no cobra su jornal. Mientras que el mensual cobra el mismo sueldo de siempre. Si se trabaja, el jornalero cobrará por ese día, pero al mensual no se le paga más de la cantidad fija.

La Ley 16.805, del 24 de diciembre de 1996, y su modificativa, la Ley 17.414, de 8 de noviembre de 2001, establecen que los feriados laborables que caen en martes o miércoles se observarán el lunes inmediato anterior, pero si caen en jueves o viernes se corren para el lunes siguiente. Cuando caen en sábado, domingo o lunes se observan el mismo día.

Régimen de Horario de Trabajo

Existe una doble limitación de la jornada de trabajo: no se puede trabajar más de 8 horas diarias, ni 44 o 48 horas semanales, según se trabaje en el comercio o en la industria.

Industria

Ley 5350, del 17 de noviembre de 1915.

El personal industrial está sujeto al régimen de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Se puede seguir también el régimen de jornadas diagramadas de 9

horas diarias de lunes a viernes, complementando las cuarenta y ocho horas semanales con tres horas de trabajo los sábados. Este régimen es admitido para los adultos y en ciertas actividades. (Decreto del 29 de octubre de 1957).

Las empresas pueden establecer, por Convenio con el personal, el régimen de semana inglesa o el régimen de lunes a viernes extendiendo cuarenta y ocho minutos las jornadas de lunes a viernes, trabajando únicamente las cuatro primeras horas del día sábado. Si se quiere eliminar el trabajo del día sábado, la extensión será de noventa y seis minutos de lunes a viernes. En este sistema, los menores de 16 a 18 años de edad podrán cumplir la jornada completa con autorización de su padre, madre, tutor o encargado y del INAU. Para el personal de escritorio y de carácter comercial de la Industria, el máximo semanal es de cuarenta y cuatro horas, es decir, está asimilado al de los dos establecimientos comerciales en general.

Comercio

Los empleados y obreros del comercio en general siguen el mismo régimen que los de las actividades industriales, pero el máximo semanal está rebajado de cuarenta y ocho a cuarenta y cuatro horas.

El horario de estos trabajadores podrá ser continuo o discontinuo. En caso de trabajo continuo, deberá hacerse un descanso de media hora, una vez transcurridas las cuatro horas de trabajo, y se computará como trabajo efectivo. En caso de trabajo discontinuo, el descanso intermedio será de dos horas o dos horas y media. No obstante, podrá reducirse a una hora, con acuerdo entre obrero y patrono y mediante la comunicación a la Inspección General del Trabajo.

De acuerdo a la Ley 19.028, promulgada en diciembre de 2012, se formulan cambios en el régimen de horario del personal de los edificios de Propiedad Horizontal, estableciendo un régimen de 44 horas de trabajo, con 36 horas consecutivas de descanso que incluya una jornada de 24 horas.

Actividades Rurales

De acuerdo a la Ley 18.441, la duración máxima de la jornada laboral de todo trabajador rural será de ocho horas diarias. El ciclo semanal no podrá exceder las cuarenta y ocho horas por cada seis días trabajados.

El descanso intermedio, en caso de jornada de trabajo continua, será como mínimo de media hora, la que deberá remunerarse como trabajo efectivo. Ver Ley 18.441, de diciembre de 2008

Servicio Doméstico (Ley 18.065)

Excepciones a la Limitación de la Jornada Legal

Decreto 611/80, del 19 de noviembre de 1980

No están comprendidos en las disposiciones sobre limitación de la jornada:

- los tripulantes pesqueros que están remunerados «a la parte» o «sistemas mixtos»;
- los empleados de la Asociación Uruguaya de Aldeas Infantiles SOS, que desarrollen actividades en calidad de Madres SOS o Tías SOS;
- el personal superior de los establecimientos comerciales, industriales y de servicio. Se considera personal superior a los empleados que ocupen cargos superiores al de jefe de sección;
- los profesionales universitarios e idóneos de alta especialización que, en calidad de tales, cumplan tareas en establecimientos industriales, comerciales y de servicio;
- los viajantes y vendedores de plaza, corredores, cobradores e investigadores de cobranza, promotores de venta, asesores previsionales y asesores de inversión, que realicen sus tareas fuera del establecimiento.

En los tres últimos casos, si bien no puede exceder el límite máximo fijado para la actividad de que se trate, su horario es indeterminado y no tiene derecho a percibir suma alguna por horas suplementarias.

Régimen de Turnos

- Las farmacias en toda la República permanecerán abiertas desde las 13 a las 22 horas del día sábado y desde las 8 a las 22 horas del día domingo, de acuerdo con los turnos rotativos que señale el Ministerio de Salud Pública.
- Las estaciones de servicio para automóviles, a los efectos de la venta de combustibles, aceites y accesorios, solo podrán permanecer abiertas los días domingos, cuando así les corresponda, de acuerdo a la planilla de turnos rotativos que a tales efectos confeccionará la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social. En el departamento de Montevideo, los turnos se realizarán a propuesta de las organizaciones patronales representativas, y en el interior, previa consulta a los propietarios de las estaciones de servicio.

Régimen de 6 Horas Diarias y 36 Horas Semanales

- a. Los menores de 18 años, aprendices u operarios de la industria;
- b. todo empleado u obrero de actividades declaradas insalubres;
- c. en las empresas privadas de teleradiocomunicaciones, los telegrafistas, radiotelegrafistas, cintistas y operadores telefónicos de larga distancia

Horas extras

La Ley N.º 15.996, de 17 de noviembre de 1988, y Decreto Reglamentario 550/89, de 22 de noviembre de 1989, establecen que se considera hora extra la que exceda del límite legal o convencional, aplicable a la actividad y categoría laboral.

Pago

Las horas extras se pagarán con el 100 % (cien por ciento) de recargo sobre el valor de la hora simple, cuando se realicen en días hábiles.

Si la prolongación de la jornada de trabajo se realiza en día en que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre, por ser feriado o gozarse del descanso semanal, no se trabaje, el recargo será de

150 % (ciento cincuenta por ciento) sobre el valor hora de los días laborales.

Las fracciones menores a 30 minutos se computarán como media hora y las mayores como una hora.

Máximo Semanal

El máximo semanal permitido de realización de horas extras es de 8 (ocho), con consentimiento del trabajador. Este límite podrá ser excedido en los siguientes casos:

1. con autorización del MTSS, previa consulta con el empleador y los trabajadores, o con las asociaciones de empleadores y trabajadores, con carácter transitorio y por razones fundadas;
2. el Poder Ejecutivo puede establecer excepciones de carácter permanente, con los mismos requisitos del ítem anterior: previa consulta y por razones fundadas.

Cuando se elimine o reduzca la jornada de los días sábados por distribución de las horas correspondientes a ese día en los restantes días de la semana, el tiempo que exceda de las ocho horas diarias de trabajo, sin sobrepasar el límite legal o convencional de trabajo efectivo, no generará horas extras.

Cuando el trabajo se efectúa por equipos su duración puede prolongarse más de ocho horas al día y más de cuarenta y ocho horas por semana, con tal que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período de tres semanas, o más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas, o cuarenta y cuatro horas por semana, según sea Industria o Comercio.

Cómputo y Liquidación

El empleador tiene la obligación de anotar la realización de las horas extras en el Libro Único de Trabajo.

Para determinar los jornales de licencia y el salario vacacional, se computarán las horas extras realizadas en el año civil o fracción que genera el derecho a licencia. Con tal finalidad, se tendrá en cuenta el promedio de horas extras laboradas en dicho año civil o

fracción y se aplicará la tarifa de hora extra vigente para los días trabajados a la fecha de pago del jornal de licencia o salario vacacional.

Se considera día hábil, a los efectos del cómputo de horas extras, aquel en que normalmente debe prestar servicio el trabajador.

- Cuando el descanso semanal sea de 24 horas, en caso de trabajarse en ese día, el tiempo trabajado hasta cumplir la jornada diaria legal o convencional se remunerará con un recargo del 100 %. Las horas que excedan de dicha jornada se pagarán con el 150 % de recargo.
- Cuando el descanso semanal sea de 48 horas y se trabaje uno o ambos días, se aplicará el régimen referido.
- Si el descanso es de 36 horas, en el día que se trabaja media jornada se aplicarán los siguientes criterios:
 1. las horas que excedan de la jornada, y que se trabajen hasta cumplir la jornada diaria legal o convencional vigente los demás días de la semana, se pagarán con un recargo del 100 %;
 2. las horas que excedan de dicha jornada se pagarán con 150 % de recargo.
- Cuando se trabaje feriado pago, el tiempo trabajado hasta cumplir la jornada legal o convencional se remunerará con un 100 % de recargo. Las horas extras trabajadas en días en que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre, por ser feriados o gozarse de descanso semanal, no se trabaja se remunerarán con el recargo del 150 % del valor hora correspondiente a los días laborales (Decreto 550/89).
- Estos son los principios generales, sin perjuicio de que laudos o convenios establezcan sistemas más beneficiosos. Por ejemplo:
 - En el Trabajo Rural, de acuerdo al artículo 3 de la Ley 18.441, después que terminan las 8 horas, si el trabajador continúa su tarea, las horas que pasen ese límite se cobran como horas extras. Si se trabaja menos de media hora, se cobra media hora extra y si se trabaja más de media hora y menos de una, se cobra una hora extra. Para el valor de la hora se debe tener en cuenta el salario

(no se tiene en cuenta la prestación por alimentación y vivienda); y las horas realizadas en días hábiles se cobran doble y las realizadas en días de descanso o feriados se cobran una vez y media más.

- No para todos las actividades rurales, pero sí para algunas específicas, existe normativa sobre el cómputo de la prestación por alimentación y vivienda para el cálculo de la hora extra: Es el caso del Acuerdo del Consejo de Salarios del 24/10/2008, recogido por el decreto de 22/12/2008, para el caso de las Arroceras; y de las actividades rurales comprendidas en Grupo N°23 (viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades rurales no incluidas en el Grupo 22), que según el acuerdo del Consejo de Salarios de 6/12/2013, establece un valor del ficto cuando se suministra alimentación o vivienda.

- En relación a las actividades exceptuadas de la limitación de la jornada, consultar en Horario de Trabajo (Excepciones a la limitación de la jornada legal).

Régimen de licencia

El régimen general de licencia anual se encuentra regulado por las siguientes leyes:

Ley 12.590, de 23 de diciembre de 1958;

Ley 13.556, de 26 de octubre de 1966;

Decreto Ley N.º 14.328, de 19/12/74;

Decreto del 26 de abril de 1962;

Decreto 994/73, del 22 de noviembre de 1973;

Decreto 894/75, de 20 de noviembre de 1975.

Tienen derecho a una licencia anual remunerada de 20 días como mínimo todos los trabajadores contratados por particulares o

empresas privadas de cualquier naturaleza, incluso el servicio doméstico.

La licencia debe hacerse efectiva en un solo período continuado, dentro del cual no se computarán los feriados.

Comunicación

Por Decreto 648/90, de fecha 18 de diciembre de 1990, no se comunica a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la licencia anual reglamentaria. No obstante, los establecimientos deberán realizar anualmente listados de licencia donde figure la fecha de la iniciación y finalización de la licencia de cada trabajador, firmada por estos. El Decreto 658/91 dispuso que dichos listados de licencia deben incorporarse al Libro Único de Trabajo.

Fraccionamiento de la Licencia, Computabilidad de los Feriados y acumulación a la Licencia de los Descansos Compensatorios

Por convenio colectivo debidamente aprobado, se pueden autorizar las siguientes modalidades:

- fraccionamiento de la licencia en dos períodos continuos, el menor de los cuales no puede ser inferior a los 10 (diez) días;
- computabilidad de los feriados, incluso Carnaval y Turismo;
- acumulación a la licencia anual de los descansos compensatorios, cuando el trabajador presta servicios en establecimientos que practican regímenes de turno.

Por otra parte, el trabajador rural se rige por las normas de carácter general, pero la licencia podrá ser fraccionada por acuerdo de partes, debidamente firmados, en períodos no menores de cinco días, excluidos los domingos. (Dec. Ley 14.785, de 19 de mayo de 1978.)

Características del convenio de fraccionamiento

No hay ninguna formalidad para su redacción. Simplemente, se pone como título Convenio de Fraccionamiento de Licencia y se establece que la empresa y el o los trabajadores involucrados

acuerdan tomar la licencia anual fraccionada en dos períodos, de los cuales el menor no será inferior a 10 días, que se computarán los domingos y feriados (si así se hubiera acordado) y que debe ser firmado por al menos la mitad más uno de los trabajadores y el representante de la empresa.

Este convenio se realiza anualmente junto al listado de licencias y se guarda en el Libro Único para ser presentado en caso de una inspección.

Nacimiento del Derecho

Para tener derecho a la licencia, el trabajador deberá haber computado 1 año, 24 quincenas o 52 semanas de labor.

Si no tiene 1 año de labor, se ajustará al año civil y se le otorgará lo que pueda corresponderle por tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre.

La licencia debe gozarse dentro del año inmediato siguiente al que generó el derecho.

Es un derecho irrenunciable y la ley declara «nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho o una compensación en dinero».

En los casos en que el trabajador no tiene derecho a usufructuar la totalidad de la licencia anual y que su empresa no pueda ofrecerle ocupación por cierre del establecimiento, no está facultado ni legitimado, durante los días en que por este hecho no cumple su labor, a exigir su salario, ni a considerarse ni entenderse que se encuentra a la orden de su empleador. (Resolución del MTSS del 22 de agosto de 1985.)

Cálculo para pago de licencia

El jornal de licencia se calcula:

- para el trabajador mensual, 1/30 del sueldo mensual;
- para los jornaleros, el jornal vigente;
- para el caso de los trabajadores con remuneración variable (por ejemplo destajistas), el art. 1.º del Decreto Ley 14.328, de 19 de diciembre de 1974, establece: «En el caso de los trabajadores con remuneración variable, el jornal de vacaciones se calculará dividiendo el monto total de los

salarios percibidos en el año inmediato anterior a la iniciación de la licencia, incrementados con los porcentajes de aumentos asignados al trabajador en ese lapso, por el número de jornadas trabajadas en igual período. El jornal de vacaciones así obtenido se reajustará, en el caso de que se produzcan aumentos durante el tiempo en el cual el trabajador está en uso de licencia, respecto de los días no gozados, pagándose las diferencias resultantes en el curso del mes siguiente a la terminación de la licencia».

El texto de este artículo ha sido interpretado por Resolución Ministerial del 3 de diciembre de 1985, que establece que el jornal de licencia para estos trabajadores será el promedio actualizado de las retribuciones percibidas en el año inmediato anterior a la fecha de inicio del período de licencia correspondiente. Para el cálculo de dicho promedio, se actualizarán los haberes percibidos con los incrementos acumulados calculados desde la fecha de su percepción hasta la fecha de inicio del período de licencia, y si se producen aumentos durante el período de licencia, el jornal resultante se aplicará a partir de la fecha del aumento.

En caso que sobrevenga algún aumento durante el período del goce de la licencia, serán reliquidadas las diferencias que resulten por tal motivo. Cuando el trabajador reciba sueldo o salario fijo con otra remuneración variable, para fijar el jornal de licencia se acumulará al sueldo o salario el promedio de la citada remuneración, que se hace dividiendo el monto total de las sumas percibidas en el año civil inmediato anterior, por el número de jornales trabajados en igual período.

Para determinar el jornal de licencia y el salario vacacional, se computarán las horas extras (Ley 15.996, del 17 de noviembre de 1988, y Dec. 550/89, del 22 de noviembre de 1989) realizadas en el año civil o fracción que genera el derecho a licencia. Para ello, se tendrá en cuenta el promedio de horas extras laboradas en dicho año civil o fracción y se aplicará la tarifa de hora extra vigente para los días trabajados a la fecha de pago del jornal de

licencia o salario vacacional.

Trabajador rural: (Ley 13.619, art. 2). Las prestaciones por alimento y vivienda del trabajador rural, ya sea que se paguen en dinero o en especie, se computan para el cálculo del pago de la licencia anual.

Oportunidad del pago

El pago de la licencia debe realizarse antes de comenzar a gozarla, en el caso de los jornaleros. Mientras que los mensuales cobran al finalizar el mes correspondiente, como si hubieran trabajado.

Fecha de comienzo

La licencia no puede comenzar un día de descanso semanal del trabajador.

A los efectos del período de licencia, los días sábados deben ser computados por no ser feriados (Dec. 497/78, de 23 de agosto de 1978).

La licencia que se goza tiene los mismos descuentos jubilatorios del salario.

Licencia no gozada

En caso de ruptura de la relación de trabajo, sea por despido o por voluntad del trabajador, el patrón debe abonar a este el importe de la licencia que pudiera corresponderle por el período trabajado, sin ninguna clase de descuentos.

Si la licencia no es abonada por el empleador (ej. construcción), se seguirá el procedimiento de la reglamentación respectiva.

En caso de fallecimiento del trabajador, se debe abonar a los herederos lo adeudado por el patrón por concepto de licencia no gozada; de no existir herederos, se consignará el importe en la Caja de Asignaciones Familiares de su actividad.

Este es el régimen general, puede haber fórmulas más beneficiosas establecidas expresamente por laudos o convenios colectivos.

Licencia por antigüedad

Al 5.º año de trabajo se genera un día de licencia por antigüedad, que se suma a la licencia ordinaria. Después, se agrega un día cada cuatro años trabajados. Es decir, al 8.º año, el trabajador generó dos días de licencia, al 12.º año, 3 días de licencia por antigüedad, y así sucesivamente cada cuatro años. La licencia se genera un año y se usufructúa al siguiente. No existe tope en la cantidad de días a generarse.

Un ejemplo práctico

Caso de un trabajador que ingresa a la empresa en mayo de 1993. En mayo de 1998 cumple 5 años de antigüedad, por lo que, en ese año, genera un día más de licencia que se gozará en el año 1999, y sucesivos hasta el 2001.

En mayo del 2001 cumple 8 años y genera el 2.º día de licencia por antigüedad a gozarse al año siguiente. O sea que, a partir del 2002, este trabajador tuvo 22 días de licencia que correspondieron a sus 20 días de licencia común y 2 días de antigüedad.

Y así sucesivamente cada cuatro años. No existe límite a la cantidad de días por antigüedad.

Licencia por examen ginecológico

La Ley 17.242, aprobada el 13 de junio de 2000, establece que «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 Papanicolau y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente».

Licencia por donación de sangre

La Ley 16.168, del 24 de diciembre de 1990, establece que los trabajadores públicos o privados tendrán derecho a un día de licencia por donación de sangre, si lo prueban fehacientemente.

Faltas no descontables

No se descuentan del tiempo necesario para generar derecho a la licencia los días no trabajados en la semana, quincena o mes por:

- festividades o asuetos;
- paralización del trabajo u otra causa no imputable al trabajador, siempre que este haya quedado a la orden del establecimiento, bolsa de trabajo o patrono;
- Huelga (la huelga, independientemente de su duración, no se descuenta del tiempo de generación del derecho a la licencia);
- enfermedad, debidamente comprobada, por un término no mayor de 30 días en el año (Artículo 8 de la Ley N.º 12.590). El art. 21 del Decreto Ley N.º 14.407, de 22 de julio de 1975, que reglamenta el seguro de enfermedad, considera que mientras el trabajador se encuentra enfermo, dicho período se toma como trabajado a todos los efectos, salvo en cuanto a la licencia y suma para su mejor goce, que se percibirán en forma proporcional al período trabajado. No obstante, nuestro país ha ratificado el Convenio Internacional N.º 132, que en el art. 5, num. 4 determina que las ausencias por enfermedad, accidente o maternidad serán contadas como parte del período de servicios;
- los períodos de licencia por maternidad anteriores y posteriores al parto que resulten de la aplicación del Decreto Ley N.º 15.084, de 28 de noviembre de 1980: toda mujer embarazada tiene derecho a licencia seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrá reiniciar el trabajo hasta seis semanas después. Sin embargo, Asignaciones Familiares podrá variar el período de licencia anterior, manteniendo siempre las doce semanas. Si el parto sobreviene después de la presunta fecha, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto.

Seguro de paro Por Decreto Ley N.º 15.180, de 20 de agosto de 1981, se estableció que si el trabajador se encuentra amparado al beneficio del Seguro de Paro no genera derecho a licencia. Por Resolución del MTSS N.º 373/82, se determinó que si el trabajador se encuentra haciendo uso del seguro de paro, la prestación de beneficios deberá suspenderse de tal forma que permita el goce efectivo de la licencia cuando, a la expiración del

plazo de suspensión, el trabajador ya no estuviera en tiempo hábil de exigir su goce.

Licencia posmaternidad

Durante la licencia maternal, es el BPS quien abona la licencia, salario vacacional y aguinaldo. Por lo tanto, cuando la trabajadora deba gozar su licencia anual posterior al período en que estuvo ausente por maternidad podrá gozar los días que le correspondan como si hubiera trabajado ininterrumpidamente.

Licencia posenfermedad

Durante el período de afiliación a Disse, o sea cuando el trabajador debe tomar licencia por enfermedad, genera licencia y salario vacacional como si estuviera trabajando, y le corresponde a la empresa el pago de dichos rubros, conforme lo establece el Convenio Internacional 132 ratificado por nuestro país.

LICENCIA POR ESTUDIO:

Regulada por el artículo 2 de la ley 18458 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, 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 éstos se

encuentren previstos en convenios colectivos o acuerdos celebrados en el ámbito de los Consejos de Salarios...”

El artículo 3° de la ley 18458 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 19161, que fue sancionada el 1° de noviembre de 2013, entrando a regir el 25 de noviembre de 2013, 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 desarrollaren actividades amparadas por el BPS, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado y titulares de empresas monotributistas. Aquellos padres deudores alimentarios en el Registro Nacional de Actos Personales, no podrán utilizar este beneficio. El descanso a que refiere el artículo 7° 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° de la ley 18345 (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° de ley 18345 prevé una licencia de tres días por matrimonio, uno de dichos días debe coincidir con la fecha en que se celebró el mismo. A su vez el trabajador debe realizar un aviso fehaciente al empleador del casamiento, en un plazo mínimo de 30 días previos al mismo y en un plazo máximo de 30 días deberá acreditar el acto de celebración del matrimonio ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente y 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° de la ley 18345 el cual señala que los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días hábiles con motivo de 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.

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 el salario vacacional debe 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 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 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, y estos derechos dicen relación en todos sus efectos. 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° 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".

El punto a dilucidar es la discordancia entre la normativa nacional (Decreto Ley 14.407 y 12.590) y el convenio internacional (N°132 de la OIT), y la aplicación inmediata a nuestro ordenamiento de la segunda de las normas citadas, tomando en cuenta los principios que regulan el ordenamiento jurídico nacional.

En primer lugar el convenio internacional es ley vigente en Uruguay por ratificación efectuada por el Decreto Ley 14.568 de 30/08/76 , la que ha sido incorporada a la normativa nacional. Al ser el convenio ratificado por una norma posterior en el tiempo a la Ley 12.590 y al Decreto Ley 14.407, es dable sostener la derogación tácita, respecto al punto en cuestión y su sustitución por la norma posterior.

Por todo lo anteriormente expuesto cabe concluir que 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 16074 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 12590, 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 Nro. 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 Nro.

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 aquél tiene supremacía sobre éste. La incorporación automática del Convenio Internacional (norma superior), derogaría la norma de derecho interno anterior que la contradice. La Ley 16074 (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.

Maternidad

- Licencia especial por maternidad
- Salario durante la licencia por maternidad
- Despido de la trabajadora grávida
- Trabajadora grávida despedida que no tiene derecho a despido común
- Inactividad compensada por paternidad
- Subsidio parental para cuidados

Licencia especial por maternidad

Licencia especial por maternidad

La Ley 19161, de fecha 1.º de noviembre de 2013, que entró a regir el 25 de noviembre de 2013, establece un nuevo régimen de licencia especial por maternidad.

En su artículo 2.º establece que «las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo».

No obstante, las beneficiarias autorizadas por el Banco de Previsión Social podrán variar los períodos de licencia anteriores, manteniendo que el período de descanso no será inferior a catorce semanas.

La licencia por maternidad puede ampliarse en los siguientes casos:

- 1) Artículo 3.º: «Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta, la beneficiaria iniciará el descanso de inmediato y el período de descanso puerperal se verá prolongado hasta completar las catorce semanas previstas en el inciso final del artículo 2.º o las ocho semanas posteriores a la fecha de parto prevista inicialmente, si este término venciere con posterioridad a aquel».
- 2) Artículo 4.º: «Cuando el parto sobreviniera después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha real del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida».
- 3) Artículo 5.º: «En caso de enfermedad que fuere consecuencia del embarazo o del parto, la beneficiaria tendrá derecho a una prolongación del descanso prenatal o puerperal, respectivamente».

Durante estos períodos extraordinarios de descanso percibirá, del instituto previsional que ampare su actividad, las prestaciones económicas por enfermedad que allí le correspondieren.

Si la beneficiaria no tuviere derecho a ellas o estas no existieren, el Banco de Previsión Social le abonará el subsidio por enfermedad previsto por el Decreto Ley N.º 14.407, de 22 de julio de 1975 y modificativas.

Sin perjuicio de lo dispuesto por las respectivas normas aplicables en materia de cobertura de la contingencia enfermedad, los descansos suplementarios no podrán exceder los seis meses.

Subsidio por maternidad

Subsidio por maternidad

El régimen vigente está dado por la Ley N.º 19161, que fue sancionada el 1.º de noviembre de 2013 y entró a regir el 25 de noviembre del mismo año.

Están amparados por la norma: trabajadoras dependientes de la actividad privada, trabajadoras no dependientes con hasta un empleado, titulares de monotributistas y las trabajadoras despedidas que quedaren grávidas durante el período de amparo al subsidio por desempleo previsto en el Decreto Ley 15.180, de 20 de agosto de 1981 y modificativas.

El derecho a la percepción íntegra del subsidio no se verá afectado por la suspensión o extinción de la relación laboral durante el período de gravidez o de descanso puerperal.

El artículo 6.º establece que «durante los períodos de descanso previstos en los artículos 2.º a 4.º, la beneficiaria percibirá:

A) Si se tratare de trabajadora dependiente, el promedio mensual o diario —según fuere remunerada por mes o por día u hora— 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 trabajadora no dependiente, el promedio mensual de sus asignaciones computables de los últimos doce meses.

En ningún caso el monto del subsidio por maternidad será inferior a 2 BPC (dos Bases de Prestaciones y Contribuciones) por mes o la suma que proporcionalmente correspondiere para períodos menores

Despido de la trabajadora grávida

Los artículos 16 y 17 de la Ley 11.577 establecieron que el empleo de la trabajadora que ha dado a luz deberá ser conservado, si retornare en condiciones normales. Si es despedida luego de su retorno o durante el embarazo, el empleador deberá abonar el equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

Para que haya lugar a esta indemnización especial, la jurisprudencia ha entendido que el patrón debe estar en conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, por eso es conveniente que una vez que conozca el embarazo, lo comunique a la empresa. Es recomendable que se realice dicha notificación por medio fehaciente, por ejemplo telegrama colacionado. El patrón, a su vez, no podrá alegar desconocimiento cuando este embarazo ya sea inocultable.

Esta norma otorga un beneficio de estabilidad relativa a favor de la trabajadora que ha dado a luz, ya que impone una responsabilidad objetiva al exigir al empleador su reintegro, pero lo que no dice es por cuánto tiempo debe hacerlo.

Es por ello que la jurisprudencia ha entendido que por vía analógica se podría aplicar el Decreto Ley 14.407, que prevé un plazo de conservación de 30 días (para aquel trabajador dado de alta por Disse). Pero, atendiendo a la mayor protección de los bienes jurídicos que se pretenden tutelar, hay Tribunales de

Apelaciones del Trabajo que entienden más ajustada la elección del art. 69 de la Ley 16.074, que establece un plazo de ciento ochenta días a partir del reintegro (Ley de Accidentes de Trabajo).

De todos modos, se tendrá en cuenta si efectivamente en el empleador ha habido un ánimo de conservar el empleo. Es así que el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2.º Turno en Sentencia, publicado en La Justicia Uruguay N.º 12.209, se pronunció distinguiendo el reintegro con el ánimo de conservación del empleo: «[...] cierto que ello no se puede interpretar como consagrando un derecho a la inamovilidad. Pero la no conservación del empleo en un término tan breve lleva por lo menos a la obligación del patrono de explicitar las causas del despido, pues, de lo contrario, es inevitable vincular una cosa con otra [...]»

Trabajadora grávida despedida que no tiene derecho a despido común

Cuando la trabajadora no tenga derecho al despido común, por no haber alcanzado la cantidad de jornales indispensables o por no tener un año de antigüedad (como en el caso del servicio doméstico), se ha entendido que corresponde igual la indemnización especial en virtud de la responsabilidad objetiva que establece la Ley 11.577, ya que no se requiere que el despido se haya efectuado a causa de la gravidez, sino en ocasión del embarazo. Es una indemnización especial absolutamente independiente a la indemnización por despido común establecida en otras normas.

Se entiende que la notoria mala conducta sí hace perder el derecho a esta indemnización.

Nuestra doctrina y jurisprudencia se han pronunciado también sobre la procedencia de la indemnización especial, aun en aquellos casos en que no corresponda la indemnización común por haberse producido este despido durante la vigencia de un contrato a prueba o en caso de cierre o clausura de la empresa.

El Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 3.º Turno, en sentencia N.º 30 del 16 de junio de 1997, publicada en la Revista de Derecho Laboral N.º 193 de enero-marzo de 1999, revoca la sentencia de primera instancia, basándose en los siguientes argumentos:

«Es de tenerse presente que las partes contractualmente previeron que durante la vigencia del vínculo, la actora se vería asistida de los mismos derechos y obligaciones que tiene todo trabajador de la empresa demandada, sea cual fuere el origen de tales derechos y obligaciones (Constitución, leyes, decretos, reglamentos, etc.). En principio, entonces no tiene por qué dejarse de contemplar la incidencia que pueda tener en el contrato a prueba las hipótesis propias de suspensión del mismo, es al decir de De Ferrari que – cuando los impedimentos que obstan al cumplimiento del contrato son de corta duración, se entiende que sufre simplemente un accidente en el curso de su ejecución y que, desaparecida la causa de la interrupción, el contrato debe seguir cumpliéndose [...]»

«[...] En el marco del contrato de prueba resultan aplicables los conceptos legales precedentemente exteriorizados toda vez que ninguna norma excluye su procedencia, pareciendo adecuado otorgar prioridad al régimen especial derivado de la maternidad, aun por encima de las estipulaciones de las partes contratantes. No debemos olvidar que en gran medida el carácter de orden público impregna la normativa laboral y en el caso concreto, involucra principios constitucionales particularmente atinentes a la salud y a la mujer (art. 7,36,44,53,54,55,72 y 332).

Entender que se impone la voluntad de las partes priorizando el plazo contractual pactado frente al régimen especial de la Ley 11.577 acarrea el inconveniente de que la indemnización especial por maternidad se aplicaría únicamente en los contratos por tiempo indeterminado excluyéndose infundadamente a los contratos de prueba, donde el legislador no distingue, no cabe al intérprete hacerlo»

Inactividad compensada por paternidad

Inactividad compensada por paternidad

La Ley 19161, que fue sancionada el 1.º de noviembre de 2013 y entró a regir el 25 de noviembre de 2013, 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 desarrollaren actividades amparadas por el BPS, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado, y titulares de empresas monotributistas. Aquellos padres deudores alimentarios en el Registro Nacional de Actos Personales no podrán utilizar este beneficio. El descanso a 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.

Subsidio parental para cuidados

Subsidio parental para cuidados

Consiste en un subsidio que cubre el salario correspondiente a medio horario de labor y puede ser usado indistintamente y en forma alternada por la madre o el padre. Esta disposición es incorporada gradualmente en la Ley 19.161.

El tiempo de cobertura será:

- a) hasta los 4 meses de edad del recién nacido, para todas las madres o padres que hayan hecho uso de las licencias que la Ley 19.161 establece;
- b) para quienes tengan un hijo menor de 4 meses, al 25/11/2013, y hasta que cumpla dicha edad;
- c) hasta los 5 meses, a partir del 1/01/2015;
- d) hasta los 6 meses, a partir del 1/01/2016.

La actividad laboral de los beneficiarios del subsidio para cuidados no excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias.

Uno u otro beneficiario solo podrán acceder al subsidio si la trabajadora permaneciere en actividad o amparada al seguro por enfermedad, y no es compatible con otro subsidio.

El monto será de la mitad del respectivo previsto por los artículos 6.º y 9.º de la Ley 19.161.

Los trámites se realizan ante las oficinas del BPS

Salario Vacacional

Es creado con carácter general para todos los trabajadores de la actividad privada, por Ley N.º 16.101, de 10 de noviembre de 1989, y reglamentado por el decreto de 22 de diciembre de 1989 y por el decreto de 9 de febrero de 2000.

Cálculo

Todos los trabajadores de la actividad privada y de las personas públicas no estatales percibirán de sus empleadores una suma para el mejor goce de la licencia equivalente al 100 % del jornal líquido de vacaciones, que debe ser abonada antes del inicio de la licencia y en proporción a los días correspondientes. Este beneficio lo tendrán inclusive los trabajadores rurales y del servicio doméstico.

El jornal del salario vacacional de los obreros destajistas se determinará dividiendo el monto total de los salarios percibidos en el año inmediato anterior al período de vacaciones, incrementado con los aumentos designados al trabajador en ese período, por el número de jornadas efectivamente trabajadas en igual período (Resolución del MTSS, de 28 de mayo de 1975).

El jornal líquido es el que resulta de restarle al nominal los aportes de contribución a la Seguridad Social y el impuesto a las retribuciones personales. Pueden haber fórmulas más beneficiosas establecidas por laudo o convenio, se debe analizar cada situación

en concreto, ya que en caso de duda deberá aplicarse el régimen más beneficioso para el trabajador.

Normativa a tener presente

Ley 18.083, de fecha 27 de diciembre de 2006, de Reforma Tributaria en su artículo 32, relativo a la renta de trabajo;

- Decreto reglamentario 148/007, de 26 de abril de 2007, en su artículo 47 y 48;
- Decreto 208/07, de 18 de junio de 2007, que en su artículo 18 establece que «Lo dispuesto en el primer inciso del artículo 78 del Decreto N° 148/007 de 26 de abril de 2007 no será de aplicación hasta el mes de cargo octubre 2007».

Los montos percibidos por el trabajador correspondientes al sueldo anual complementario, licencia y similares, con exclusión de la suma para el mejor goce de la licencia, devengados con anterioridad a la vigencia de la Ley N.º 18.083, de 27 de diciembre de 2006, y abonados en el período julio a noviembre de 2007, estarán sujetos a la retención del impuesto.

Dicha situación será ajustada durante el mes de diciembre, en ocasión de la realización del ajuste anual previsto en los artículos 64 y 68 del referido decreto.

Salarios

La ley ha de reconocer la justa remuneración a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado (art. 54 de la Constitución).

El salario es la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por la labor que este último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar.

El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y

morales.

El salario parcialmente puede integrarse con prestaciones en especie, en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente, a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate.

En caso de pago parcial en especie debe garantizarse:

- que sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de ellos;
- que el valor atribuido a esas prestaciones sea justo y razonable.

Formas de fijación

El salario se puede fijar:

- **por tiempo trabajado:** mensual, diario o por hora;
- **por producción realizada:** comisión, destajo, a la parte por incentivo, asegurándose, como mínimo, el logro de un salario normal, por 8 horas de trabajo;
- **por sistema mixto:** un salario básico por tiempo, y después de alcanzar un mínimo de producción, se establece un porcentaje por comisión o producción.

Sistemas de fijación del salario

Los Consejos de Salarios (creados por Ley 10.449) son órganos de integración tripartita que, mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios. Asimismo, funcionan como órgano de conciliación y mediación de conflictos colectivos.

En cumplimiento del Decreto 105/005, se convocó al Consejo Superior Tripartito, el cual dentro de sus competencias tenía la de reformular los grupos de actividad. De esta manera —en forma tripartita—, el Consejo Superior de Salarios acuerda (salvo contadas excepciones) reagrupar las actividades en 20 grupos.
Información sobre Consejos de Salarios.

Oportunidad de pago

La norma que establece los plazos para el pago del salario es el

Decreto Ley 14.159, de fecha 21 de febrero de 1974, en la redacción dada por el artículo 719 de la Ley 16.170.

- **Si el pago es mensual:** dentro de los cinco primeros días hábiles y nunca después de los diez primeros días corridos del mes siguiente al que corresponda abonar.
- **Si el pago es quincenal:** dentro de los cinco días hábiles al vencimiento de la quincena que deba abonarse.
- **Si el pago es semanal:** al finalizar la respectiva semana.

La Inspección del Trabajo y Seguridad Social —a requerimiento de parte interesada— podrá autorizar el pago de salarios mediante cheques girados contra bancos de plaza, estableciendo, al hacerlo, la forma y condiciones en que deberá efectuarse dicho pago. (Decreto 462/70, de 24 de setiembre de 1970).

Inembargabilidad

Los sueldos, dietas, pensiones, jubilaciones, jornales y salarios vencidos serán absolutamente inembargables y solo podrán enajenarse hasta la tercera parte de su monto.

Los actos o contratos en que directa o indirectamente contravengan lo mencionado serán nulos y de ningún valor.

Tratándose de deudas con el Estado relativas a impuestos o provenientes de pensiones alimenticias decretadas judicialmente, y de condenaciones penales, podrá embargarse hasta la tercera parte de los sueldos, jubilaciones, pensiones y retiros.

Diversas leyes han autorizado a otras deducciones especiales, con autorización de los interesados (para cooperativas, viviendas, determinadas afiliaciones, garantías de alquileres, etc.)

Retenciones (Ley N.º 17.829)

La Ley N.º 17.829 establece, en su Art. 3.º, redacción dada por el artículo 107 de la Ley 18.083, de reforma tributaria: «Ninguna persona física podrá percibir por concepto de retribución salarial o pasividad una cantidad en efectivo inferior al 30 % (treinta por ciento) del monto nominal deducidos los impuestos a las rentas, y sus correspondientes anticipos, y las contribuciones especiales de seguridad social».

Vea también su Decreto Reglamentario de 3 de diciembre de 2004.

Prueba de pago (Dec. 108/07 publicado en el Diario Oficial de fecha 28 de marzo de 2007)

Todo empleador, inclusive de los/as trabajadores/as 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 artículo 10 de la Ley 16.244, de 30 de marzo de 1992, y en ellos deberá constar:

- nombre y apellidos completos del trabajador, cargo y categoría laboral, fecha de ingreso y cédula de identidad;
- nombre y domicilio de la empresa, grupo y subgrupo de actividad, número de Planilla de Control de Trabajo, número de afiliación al Banco de Previsión Social, número de carpeta del Banco de Seguros del Estado y número de RUC o Cédula de Identidad cuando corresponda;
- relación detallada de datos de los rubros que lo componen según los casos: salarios, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones, salario vacacional, indemnizaciones y en general todo otro concepto relativo al vínculo laboral;
- relación detallada de los descuentos que se efectúen;
- fecha de pago;
- la declaración de la empresa de haber efectuado los aportes de Seguridad Social correspondientes a los haberes liquidados al trabajador el mes anterior y, en caso de no haber efectuado los aportes patronales respectivos, la declaración de haber vertido los aportes obreros descontados en su carácter de agente de retención.

Situaciones especiales en las que no se trabaja, pero no se pierde el salario

- **Delegados obreros ante los Consejos de Salarios**
El tiempo que dichos delegados designados por el Poder Ejecutivo destinen al cumplimiento de los cometidos propios de los Consejos será considerado como trabajo efectivo; la parte empleadora se hará cargo de la remuneración, siempre que dicho tiempo coincida con la jornada normal de trabajo. Comprende aquel dedicado específicamente a las tareas de cada Consejo de Salarios, así como el tiempo de traslado del lugar de trabajo a la sede y viceversa. (Dec. 498/85, de 19 de setiembre de 1985).

Normativa a tener presente: Artículo 4.º de la Ley 17.940, de fecha 2 de enero de 2006, relativo a licencia sindical: «Se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo».

- **Donación de sangre a bancos de sangre oficiales** (Ley 16.168 de 21 de enero de 1990): 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 que este sea pago.

Este derecho no podrá ser ejercido más de dos veces en el año.

- **Testigos en juicio**
De acuerdo con la Ley 15.982, de 18 de octubre de 1988 (Código General del Proceso, art. 160, nral. 5.º), al testigo compareciente no se le descontará del salario el tiempo que estuvo a disposición del tribunal.

Seguro de Paro

Regulado por Decreto Ley N.º 15.180, de 20 de agosto de 1981, reglamentado por Decreto 14/82, de 19 de enero de 1982, y su modificativa, Ley 18.399, de fecha 24 de octubre de 2008.

Beneficiarios

Tienen derecho 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.

En el caso de los jornaleros remunerados, por día o por hora, deben haber computado 150 jornales.

En el caso de los destajistas, se exige haber percibido un mínimo de 6 BPC en el período comprendido.

En todos los casos, el mínimo de relación laboral exigido deberá haberse cumplido en los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de configurarse la causal.

Para tener derecho a un nuevo período de subsidio por Seguro de Paro, debe transcurrir un nuevo plazo de 12 meses desde que terminó la prestación anterior.

Las empresas están obligadas a llenar los formularios que el trabajador necesite para gestionar el cobro del subsidio, dentro de los 10 días hábiles de producido el despido o la suspensión, y dar toda la información que se les exija.

El desocupado deberá solicitar la prestación por desempleo en la forma que determine la reglamentación y dentro del plazo de treinta días posteriores al acaecimiento de la causal correspondiente.

La falta de presentación en plazo determinará la pérdida del beneficio por el o los meses del año transcurridos en forma completa.

No tienen derecho al Seguro de Paro:

- los que perciban jubilación o adelanto prejubilatorio;
- los que perciban ingresos por otra actividad no amparada por el decreto ley y sus modificativas;
- los que están en huelga y por el período que esta dure;
- los que hacen abandono voluntario del trabajo;
- los despedidos por notoria mala conducta o suspendidos por razones disciplinarias, lo que se probará en el expediente administrativo que realice el Seguro de Paro.

El Seguro de Paro lo perciben aun en el caso que cobren indemnización por despido. Si el trabajador fuere casado o viviere en concubinato, o tuviere a su cargo familiares incapaces hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad, ascendientes o descendientes menores de 21 años, percibirá un suplemento del 20 %.

Término de la prestación

El subsidio por desempleo se servirá, para el empleado con remuneración mensual fija o variable, por un plazo máximo de seis meses, en los casos de despido o trabajo reducido, y de cuatro meses, en los casos de suspensión total.

Para el empleado remunerado por día o por hora, por un total de 72 jornales, en los casos de despido o trabajo reducido, y de 48 jornales, en los casos de suspensión total.

En los casos de despido de trabajadores que contaren con cincuenta o más años de edad, se extenderá el término de la prestación por otros seis meses o 72 jornales respectivamente.

Monto del subsidio para los empleados despedidos

1) con remuneración mensual, será el equivalente a los porcentajes que se establecen a continuación, del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal:

a) 66 % por el primer mes de subsidio; b) 57 % por el segundo; c) 50 % por el tercero;

d) 45 % por el cuarto; e) 42 % por el quinto; f) 40 % por el sexto.

2) con remuneración por día o por hora, será el equivalente a las cantidades de jornales mensuales que se establecen a continuación, el monto de cada cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, por ciento cincuenta:

a) 16 jornales, por el primer mes de subsidio; b) 14 jornales, por el segundo; c) 12 jornales, por el tercero; d) 11 jornales, por el cuarto; e) 10 jornales, por el quinto; f) 9 jornales, por el sexto.

El monto del subsidio para los trabajadores en situación de suspensión total de la actividad es:

1. Con remuneración mensual, será el equivalente al 50 % del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal.

2. Los jornaleros percibirán el equivalente a 12 jornales mensuales. El monto de cada jornal se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores al configurarse la causal, por 150.

El monto del subsidio para los trabajadores en situación de suspensión parcial de la actividad o trabajo reducido se calculará de acuerdo a lo establecido en el artículo 7.3 de la Ley 18.399.

Cesa el derecho a seguir percibiendo el subsidio:

- cuando el empleado reingrese a cualquier actividad remunerada;
- cuando rechazare sin una causa legítima un empleo conveniente;
- cuando se acoja a la jubilación.

Trabajadoras Domésticas

El artículo 9.º de la Ley 18.065 incorpora a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto Ley N.º 15.180, de 20 de agosto de 1981, modificativas y concordantes.

Trabajadores Rurales

El Dec. 211/01, de 8 de junio de 2001, incorpora a los trabajadores dependientes rurales, que prestan servicios remunerados a terceros, al régimen de seguro por desempleo regulado por el Decreto Ley N.º 15.180, de 20 de agosto de 1981, y normas complementarias.

Por requisitos o trámite consultar en el BPS.

Seguro por enfermedad

Decreto Ley N.º 14.407 de 2 de agosto de 1975.

Para tener derecho al cobro del subsidio por enfermedad, el trabajador deberá haber aportado 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.

No obstante, 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 o jornal básico correspondiente a su categoría; se excluyen las partidas por locomoción, viáticos, habilitación, quebrantos de caja, horas extras y retribuciones especiales.

El subsidio lo percibirán a partir del cuarto día de ausencia provocada por enfermedad o accidente, con un plazo máximo de un año, que podrá ser extendido por un año más, por resolución fundada.

En caso de hospitalización del trabajador, el subsidio se cobrará desde su internación y no habrá período de pérdida.

Mientras esté en el Seguro de Paro, el trabajador tiene derecho a la asistencia sanitaria y farmacéutica, pero no al subsidio por enfermedad.

Los subsidios son inembargables, al igual que los sueldos.

El tiempo que el trabajador no pudiere prestar servicio por razones de enfermedad será computado como si realmente hubiera trabajado, para la aplicación de las normas del derecho del trabajo de las que sea titular. El art. 21 del Dec. Ley 14.407 dice: «salvo para la licencia y el salario vacacional», sin embargo, el Convenio Internacional N.º 132, ratificado por nuestro país, establece, en su artículo 5.º, numeral 4.º, que las ausencias por enfermedad, accidente o maternidad serán contadas como parte del período de servicio.

Por Resolución N.º 2431/93, del 14 de julio de 1993, el BPS ha resuelto que para determinar el derecho al beneficio de la asistencia médica para los trabajadores a domicilio, se deberá dividir el ingreso de cada mes, por el salario mínimo nacional de ese mes, repitiéndose dicha operación los 12 meses correspondientes. Si la suma de esas divisiones supera los 15 salarios mínimos nacionales, se tendrá derecho al referido beneficio.

Tienen derecho al subsidio:

- Los trabajadores de la actividad privada, cualquiera sea su cargo o categoría, siempre que estén en relación de dependencia.
- Los socios de las sociedades cooperativas.
- Los propietarios de empresas unipersonales que no tengan trabajadores subordinados y estén al día con sus aportes al sistema de Seguridad Social.

Trabajador a domicilio

Ley N.º 13.555 del 26 de Octubre de 1966.

Se aplica a los obreros individuales y a los talleristas.

Concepto de despido

- La suspensión total del trabajo, por un lapso de dos meses.
- La reducción parcial del trabajo: cuando, en el lapso de 6 meses, el total del trabajo concretado sea 25 % inferior al total proporcionado en los 6 meses inmediatos anteriores a la fecha en que se manifiesta la reducción.

Nace el derecho al cobro cuando en los últimos 6 meses anteriores al despido hayan realizado más de 6 tareas por encargo de la empresa.

Monto

- 1/12 parte del monto total de los salarios percibidos durante el año anterior al despido.
- Si no computó ese año anterior, el equivalente al cociente que se obtenga de dividir aquel monto total por el número de meses que hubiera trabajado.

En lo demás, se aplican las normas generales de los trabajadores

