

Guía del Inversor

Guía Laboral

Abril 2022



FERRERE
ABOGADOS
CPA FERRERE

Autor: Ferrere Abogados

Contacto:

Alberto Baroffio: abaroffio@ferrere.com

Florencia Fitipaldo: ffitipaldo@ferrere.com

Por más información véase: Directorio de Servicios/ferrere/

La información y datos contenidos en el presente están actualizados de acuerdo con fuentes oficiales disponibles hasta el momento de elaboración del presente capítulo informativo; y no son en ningún sentido un consejo o asesoramiento profesional o comercial.

Índice

Introducción

» 1. Relaciones laborales

- 1.1 Relaciones entre empleados y empresas
- 1.2 Cámaras empresariales
- 1.3 Sindicatos
- 1.4 Consejos de Salarios

» 2. Protección social

- 2.1 Seguridad social
- 2.2 Beneficios jubilatorios
- 2.3 Generalidades del sistema de salud

» 3. Normativa aplicable al empleo juvenil

» 4. Contratos de trabajo

- 4.1 Contratación de profesionales universitarios
- 4.2 Trabajo tercerizado
- 4.3 Trabajo migrante
- 4.4 Contratación de mano de obra extranjera en zonas francas

» 5. Salarios

- 5.1 Modalidades de pago del salario
- 5.2 Protección del salario
- 5.3 Formas de fijación del salario
- 5.4 Salario mínimo nacional
- 5.5 Sueldo Anual Complementario
- 5.6 Salario vacacional

» 6. Jornada de trabajo

- 6.1 Jornada de trabajo
- 6.2 Horas extras
- 6.3 Descansos
- 6.4 Trabajo nocturno
- 6.5 Feriados

» 7. Licencias

- 7.1 Licencia vacacional
- 7.2 Licencias Especiales
- 7.3 Licencia maternal y paternal
- 7.4 Licencia por cuidados
- 7.5 Licencia por adopción
- 7.6 Licencia por PAP o Mamografía
- 7.7 Licencia sindical

» 8. Despidos

- 8.1 La indemnización
- 8.2 Despidos especiales

INTRODUCCIÓN

El sistema de relaciones laborales en Uruguay se destaca por su solidez a la hora de reconocer y respetar los derechos laborales de los trabajadores. El mismo ha sido destacado y referido como ejemplo por la Organización Internacional del Trabajo.

Es un derecho esencialmente protector de la figura del trabajador que se materializa en una vasta normativa que plantea condiciones de trabajo mínimas que deben ser respetadas y no permiten ser reducidas.

Su regulación puede encontrarse en la Constitución, Leyes y Decretos, etc., ya que no existe la figura del Código de Trabajo.

En Uruguay el contrato de trabajo escrito no es obligatorio (salvo excepciones como por ejemplo en el teletrabajo, entre otros), sin embargo, es una práctica que se ha extendido en los últimos años. En su mayoría basta el acuerdo entre las partes para iniciar una relación laboral. Existen diversos mecanismos de fijación de salario, sin embargo, en todos los casos se debe cumplir con el laudo establecido para la categoría dentro del grupo de actividad correspondiente.

Los derechos de los trabajadores incluyen, entre otros, limitaciones a la jornada de trabajo, licencias, salarios complementarios e indemnización por despido. Asimismo, los trabajadores deben, obligatoriamente, estar afiliados al sistema de seguridad social y de salud, que cubre los riesgos de invalidez, vejez, retiro, enfermedad, accidentes de trabajo, maternidad, desempleo y muerte.

Además, dependiendo del grupo de actividad al que pertenece cada empresa en el ámbito de los Consejos de Salarios, podrán resultar de aplicación beneficios laborales especiales o condiciones de trabajo más beneficiosas a la que establece la legislación con carácter general.

En la presente guía se brinda una aproximación al derecho del trabajo en Uruguay que servirá de contribución básica para facilitar la toma de decisiones a la hora de invertir en el país.

1

RELACIONES LABORALES

1.1 RELACIONES ENTRE EMPLEADOS Y EMPRESAS

Las relaciones laborales entre empleados y empresas se encuentran consagradas en la normativa vigente. La propia Constitución establece que el trabajo está bajo la protección especial de la ley, disponiendo que la misma ha de reconocer a los trabajadores, la independencia de su conciencia moral y cívica, la justa remuneración, la limitación de la jornada, el descanso semanal y la higiene física y moral.

Asimismo, la Constitución reconoce la libertad de empresa. Esta libertad en el entendido del derecho de toda persona a fundar un emprendimiento, a contratar libremente a los trabajadores, a producir productos y brindar servicios, entre otros.

La normativa establece mínimos de beneficios irrenunciables para los trabajadores que deben de ser respetados en tanto se consideran un piso de protección. Estos mínimos pueden ser mejorados a través de la negociación colectiva o a través de las negociaciones individuales que se pueden celebrar entre los empleados y las empresas.

1.2 CÁMARAS EMPRESARIALES

Las cámaras empresariales organizan a las diferentes empresas vinculadas a las distintas actividades económicas con el objetivo principal de defender sus intereses. Hay una pluralidad de cámaras y gremiales empresariales en función de las distintas actividades que desarrollen las empresas.

En el año 2016 se constituyó la Confederación de Cámaras Empresariales, organización empresarial de carácter intersectorial, que nuclea a las diferentes cámaras, asociaciones o gremiales empresariales, representativas de sus respectivos sectores de actividad con el objetivo de coordinar, representar, fomentar y defender los principios e intereses comunes y generales que sus miembros determinen.

1.3 SINDICATOS

El sistema legal uruguayo reconoce y admite la pluralidad sindical. No obstante, el movimiento sindical está centralizado en una organización de alcance nacional llamado PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores, antes denominada Convención Nacional de Trabajadores). Esta Central sindical agrupa a la mayoría de los sindicatos de rama de actividad en Uruguay.

Existe un marco legal específico que regula las relaciones laborales colectivas.

El sistema de negociación colectiva tripartita a nivel de rama de actividad se lleva adelante a través de los Consejos de Salarios por rama de actividad, con participación de representantes del Poder Ejecutivo, de las cámaras o asociaciones empresariales y de los sindicatos.

La negociación bipartita puede realizarse a nivel de rama entre cámaras empresariales y Sindicatos. En general si estos acuerdos implican ajustes de salarios, se presentan al Consejo de Salarios correspondiente para otorgarle efectos generales.

1.4 CONSEJOS DE SALARIOS

La puesta en funcionamiento de los Consejos de Salarios previstos en las Leyes 10.449 y 18.566, presupone una agrupación de las actividades económicas en distintos sectores de actividad. A su vez, dentro de cada grupo de actividad hay subgrupos y dentro de éstos suelen haber capítulos que aplican en ámbitos menores.

Estos Consejos son órganos de negociación colectiva tripartita y se integran con representantes del Gobierno, cámaras empresariales y sindicatos. A estos efectos, el Poder Ejecutivo clasificó las actividades económicas en 24 grupos de actividad y designó a los interlocutores respectivos, a propuesta de las organizaciones más representativas.

Para cada grupo de actividad funciona un Consejo de Salarios diferente. En función del grupo que le corresponde a una empresa, a sus trabajadores les serán aplicables las normas de determinado Consejo de Salarios, sobre categorías, niveles de retribución y eventualmente otras condiciones de trabajo.

Cada Consejo de Salarios está integrado por siete miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo, dos por los empleadores y dos por los trabajadores del respectivo grupo de actividad.

Todas las empresas deben clasificarse en forma obligatoria en alguno de los 24 grupos de actividad disponibles.

2

PROTECCIÓN SOCIAL

2.1 SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social comprende prestaciones en dinero y en especie. Este conjunto de medidas tiende a garantizar la protección ante ciertos riesgos. El sistema de seguridad social cubre los riesgos y cargas sociales asociados a invalidez, vejez, retiro, enfermedad, accidentes de trabajo, maternidad, desempleo y fallecimiento. La afiliación al mismo es obligatoria, con excepción de los trabajadores extranjeros que se desempeñen en las Zonas Francas que pueden optar por no beneficiarse del sistema de seguridad social y ampararse en tratados suscritos por Uruguay.

En Uruguay, la seguridad social se financia con aportes personales de los trabajadores, con aportes patronales de las empresas y aportes del Estado.

El organismo de seguridad social que tiene por cometido recaudar dichos recursos y brindar los servicios que aseguren la cobertura de las contingencias sociales es el Banco de Previsión Social (BPS) en el ámbito de inclusión de industria y comercio. Se incluyen además la mayoría del sector servicios.

Los salarios están gravados con contribuciones a la seguridad social, con las siguientes tasas:

Cuadro 1 – Aportes a la seguridad social

	Aporte Patronal	Aporte Personal (del empleado)
Aporte Jubilatorio	7,5% (*)	15% (*)
FONASA (**)	5%	3%, 4,5% o 6% o 8% ¹
FRL(***)	0,10%	0,10%
FGCL (****)	0,025%	0

¹ Los porcentajes varían en función de la remuneración y de las cargas familiares del empleado (cónyuge, concubino y/o hijos).

* Para los empleados comprendidos en el sistema mixto, el aporte jubilatorio se realiza hasta el tramo de remuneración de \$ 202.693 (valor a enero de 2021).

** FONASA: Fondo Nacional de Salud.

*** FRL: Fondo de Reversión Laboral.

**** FGCL: Fondo de Garantía de Créditos Laborales

Las contribuciones a la seguridad social se pagan mensualmente. El aporte personal debe ser retenido por el empleador y vertido al BPS.

El salario también se encuentra gravado con el Impuesto a la Renta a las Personas Físicas (IRPF), que debe ser retenido por el empleador.

Aportes patronales adicionales que podrían adicionarse según el caso:

- » **CCM:** En caso de corresponder, se deberá abonar el complemento de cuota mutual, que es la diferencia entre el importe del valor de la cuota mutual por la cantidad de trabajadores beneficiarios y el aporte básico de la totalidad del personal dependiente.
- » **Contribución Patronal por Servicios Bonificados:** La contribución por servicios bonificados es una tasa de aporte de carácter patronal que se aplica a determinadas actividades que suponen riesgo de vida o afecten la integridad física o mental del trabajador. Las tasas pueden alcanzar hasta un 27,5%.

2.2 BENEFICIOS JUBILATORIOS

El sistema de seguridad social del Uruguay, vigente desde 1996, está basado en un régimen mixto el que está integrado obligatoriamente por dos elementos: un programa público reformado, administrado por el BPS, basado en el reparto, que paga una prestación básica; y un programa de capitalización individual, administrado por las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP). Una vez que el empleado se jubila, el ahorro es transferido a una compañía de seguros, que le fija una renta previsional.

Se configura causal jubilatoria común cuando se verifican al menos 60 años de edad y 30 años de trabajo,

Se prevén también jubilaciones por incapacidad y por edad avanzada.

Por más información véase: <https://www.bps.gub.uy/3498/jubilaciones.html>

2.3 GENERALIDADES DEL SISTEMA DE SALUD

A través del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) la protección a la salud es un derecho de todos los habitantes residentes en el país. Existe un aporte al Fondo Nacional de Salud (FONASA)

El SNIS es administrado por la Dirección Nacional de Salud, organismo desconcentrado del Ministerio de Salud Pública (MSP), con participación de trabajadores, usuarios y representantes de las instituciones que prestan servicios integrales.

Con cargo a los recursos que recauda el FONASA, la Dirección de Salud abona la cuota salud que fija el BPS a las instituciones médicas prestadoras de los servicios de salud a los afiliados.

3

NORMATIVA APLICABLE AL EMPLEO JUVENIL

La Ley N° 19.973² enumera una serie de instrumentos tendientes a promover la contratación de jóvenes entre 15 y 29 años para que tengan su primera experiencia laboral o para la contratación de egresados, incentivando la mejora de su empleabilidad y promoviendo la compatibilización del estudio con el trabajo.

En este sentido, hay estímulos destinados a las empresas públicas y privadas contratantes a través subsidios, servicio de intermediación laboral sin costo y publicidad (etiquetado y difusión de la marca).

Las contrataciones en el marco de esta Ley no pueden superar el 20% del personal permanente de la empresa. Aquellas compañías que empleen menos de 10 trabajadores pueden contratar un máximo de dos personas.

Incentivos comprendidos dentro de este marco normativo³:

- » **Primer Experiencia Laboral (PEL):** permite la contratación de jóvenes de entre 15 y 24 años sin experiencia laboral formal por un plazo mayor a 90 días corridos. El plazo de contratación será de un mínimo de 6 meses y un máximo de 12. El subsidio a otorgar será equivalente a \$6.000 mensuales (USD 136) por cada joven contratado en régimen de jornada completa. Si se contrata una mujer joven de entre 15 y 24 años de edad, el subsidio pasará a ser \$ 7.500 mensuales (USD 170) para las contrataciones a jornada completa. En todos los casos, si la jornada no es completa el subsidio se prorrateará de acuerdo a las horas efectivamente trabajadas, siendo el mínimo de horas a contratar 20 semanales.

El aporte se otorgará por un plazo máximo de 12 meses, y se encontrará sujeto a la conservación del puesto de trabajo.

- » **Trabajo Protegido Joven (TPJ):** permite la contratación de jóvenes supone la contratación de jóvenes de hasta 29 años de edad, desempleados y provenientes de hogares cuyos ingresos estén por debajo de la línea de pobreza, fijada por el INE. El plazo previsto para estas contrataciones no puede ser inferior a 6 meses ni

² <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19973-2021>

³ Tipo de cambio de fecha 1/12/21 asciende a \$44 pesos uruguayos, 1 dólar equivale a \$44 pesos uruguayos.

mayor a 1 año. Se otorgará un subsidio parcial sobre el salario del joven, de hasta un 80% de la retribución mensual gravada por contribuciones especiales de seguridad social. El subsidio tiene un tope, fijado en el 80% del monto correspondiente a dos salarios mínimos nacionales

- » **Práctica Laboral para Egresados (PLE):** orientada a la contratación de jóvenes titulados y sin experiencia previa vinculada con su formación profesional. El período máximo de contratación es de 12 meses. El joven deberá acreditar haber egresado de centros públicos o privados habilitados de enseñanza: técnica, comercial, agraria o de servicios. A las empresas que contraten jóvenes en esta modalidad se les otorgará un subsidio del 15% sobre las retribuciones mensuales del trabajador que sean materia gravada para contribuciones especiales de seguridad social. El subsidio esta topeado en un 15% calculado sobre la base de 2 salarios mínimos.
- » **Prácticas formativas en empresas:** dirigido a jóvenes que se encuentren actualmente estudiando. Las prácticas pueden ser remuneradas o no y deben estar vinculadas al área de formación. A las empresas que contraten jóvenes en esta modalidad se les otorgará un subsidio de hasta el 50% de la retribución del trabajador. El tope del subsidio se calculará sobre la base del 75% del salario mínimo de la categoría aplicable al trabajador, de acuerdo a lo dispuesto para el grupo de actividad que corresponda.
- » **Subsidios para jóvenes desempleados:** En esta modalidad de contratación, el MTSS otorgará un subsidio temporal a las empresas que contraten como nuevos trabajadores a jóvenes de entre 15 a 29 años en situación de desempleo continuo superior a 12 meses, o discontinuo superior a 15 meses en los 24 meses previos a la contratación. Las horas contratadas deben ser al menos 20 semanales. El subsidio se otorgará por 12 meses.

Los subsidios se harán efectivos a través de créditos para cancelar obligaciones corrientes ante el Banco de Previsión Social (BPS).



CONTRATOS DE TRABAJO⁴

En Uruguay el contrato de trabajo escrito no es obligatorio, si bien es una práctica que se ha extendido en los últimos años. La existencia de una relación laboral implica una prestación personal, retribuida económicamente y que estará bajo subordinación o dependencia, a disposición de un tercero que ordena, vigila y dirige la actividad, cuando se cumple con estas características regirá el derecho laboral.

La relación de trabajo puede ser de dos tipos:

1. **De duración indefinida:** en el caso de que no establezca la duración de forma expresa.
2. **De duración temporal:** tareas sazonales, suplencias o trabajos específicos pueden realizarse con este tipo de contratos, que deben realizarse por escrito y se establecerá en ellos un plazo.

En cualquiera de los formatos anteriores, los trabajadores pueden ser contratados de forma mensual, como jornaleros o a destajo. Vencido el plazo de un contrato de duración determinada si continúa prestando servicios, la relación podría convertirse en una relación permanente, es decir en una contratación indeterminada. Lo mismo sucede al vencimiento del plazo del contrato, la relación continua como si hubiera nacido indeterminada.

Existen 3 contratos a prueba legislados en Uruguay:

1. Ley N° 19.973 dispone que podrá establecerse un período de prueba en el contrato, el cual variará según cual sea el plazo de la contratación de las modalidades allí previstas (45, 60 y 90 días).
2. Contrato de la construcción, sector que tiene régimen especial
3. Servicio doméstico

En forma genérica, la jurisprudencia ha admitido que el despido acaecido dentro de los primeros 90 días de trabajo no genera indemnización al trabajador sujeto a un período de prueba.

⁴ En el presente apartado referimos al régimen general. Tener presente que pueden existir regímenes especiales y/o excepciones dependiendo del sector de actividad.

La condición de empleador no es personal, como consecuencia de lo cual, puede ser sustituido por otro empleador sin que el contrato se altere, por ejemplo cuando la empresa es vendida a otro empresario.

4.1 CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS

Los profesionales universitarios pueden ser contratados como empleados dependientes de la empresa o como profesionales independientes. En el caso de ser contratado como empleados dependientes de la empresa se aplicará en su totalidad el régimen general laboral. En el caso de ser contratados como profesionales independientes, se deberán cumplir determinadas condiciones previstas en la normativa vigente (Ley N° 18.083⁵ y Decreto N° 241/007⁶).

4.2 TRABAJO TERCERIZADO

Las leyes 18.099⁷ y 18.251⁸ establecen la responsabilidad de la empresa principal en caso de tercerización.

La Ley 18.251 define subcontratación, intermediación y suministro de mano de obra.

» Subcontratación: existe cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de éstos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo.

» Intermediario: es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. No entrega directamente los servicios u obras al público, sino a otro patrono o empresario principal.

» Empresa suministradora de mano de obra: es la que presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución.

La empresa principal será responsable de las obligaciones laborales y de seguridad social en caso de que utilice subcontratistas, intermediarios y suministradores de mano de obra.

En principio la responsabilidad es solidaria. Sin embargo, si la empresa principal realiza el control del cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales por parte del subcontratista, intermediario o suministrador, la responsabilidad se torna subsidiaria.

⁵ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18083-2006>

⁶ <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/241-2007/1>

⁷ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18099-2007>

⁸ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18251-2008>

4.3 TRABAJO MIGRANTE

Los trabajadores extranjeros para poder desarrollar una actividad laboral en Uruguay deberán tener su situación migratoria regular, es decir, no encontrarse en Uruguay en calidad de turistas, sino contar al menos con un proceso de residencia en trámite ante la Dirección Nacional de Migraciones.

Se contemplan diferentes modalidades de autorización de ingreso al país. Por más información sobre requisitos de entrada al país veáse el [Capítulo de Requisitos de Entrada](#)⁹.

Uruguay se plegó al movimiento internacional que implicaba brindar protección social a los trabajadores locales que se desplazaban al exterior. En este marco se han firmado numerosos acuerdos bilaterales y multilaterales de seguridad social aplicables a las personas que estén o hayan estado sujetas a la legislación de uno o varios Estados Parte o hayan prestado servicios.

Los migrantes cuentan con cobertura de los riesgos de Invalidez, Vejez y Supervivencia y se consagra el principio de igualdad de trato en las mismas condiciones que los nacionales de nuestro país.

4.4 CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA EXTRANJERA EN ZONAS FRANCAS¹⁰

Las empresas usuarias de Zonas Francas pueden contratar personal extranjero, sin embargo, deben tener en cuenta que, a los efectos de mantener los beneficios fiscales del régimen, los extranjeros no pueden representar más del 25% del total de trabajadores contratados.

Es importante mencionar que, la obtención de la residencia legal no afecta la condición de extranjero, por lo que salvo que se adquiriera la ciudadanía legal el empleado extranjero con residencia legal continúa computando dentro del tope máximo del 25%.

No obstante, bajo situaciones especiales¹¹ es posible solicitar un aumento del tope a las autoridades.

⁹ <https://www.uruguayxxi.gub.uy/es/quiero-invertir/guias-inversor/requisitos-de-entrada/>

¹⁰ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/15921-1987>

¹¹ Las situaciones especiales podrán depender de las características especiales de la actividad a realizar, situaciones de inicio o ampliación de actividades, razones de interés general, etc.

5

SALARIOS¹²

5.1 MODALIDADES DE PAGO DEL SALARIO

El pago del salario debe ser en dinero, prohibiéndose el pago íntegramente en especie. No existe obligación de abonar los salarios en pesos uruguayos, sin perjuicio de ello, aunque se abone en dólares, puede corresponder que los mismos se ajusten más allá de la variación del dólar, en caso de que éste tenga un crecimiento menor al correspondiente al porcentaje de ajuste salarial.

Se pueden distinguir dos modalidades de remuneración: el elemento básico que consiste en una suma de dinero y los elementos marginales (prestaciones en dinero o en especie que se agregan al elemento básico, por ejemplo: comisiones, alimentación, locomoción).

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

El salario de los trabajadores puede ser abonado en efectivo o a través de cuentas bancarias o dinero electrónico, lo que debe ser acordado entre el trabajador y la empresa.

La legislación vigente establece la posibilidad de realizar determinadas retenciones sobre las retribuciones de los trabajadores. Las leyes 17.829¹³ y 19.210¹⁴ (art. 32) disponen específicamente cuales son las retenciones admitidas y su orden de prioridad entre ellas.

¹² En el presente apartado referimos al régimen general. Tener presente que pueden existir regímenes especiales y/o excepciones dependiendo del sector de actividad.

¹³ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17829-2004>

¹⁴ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19210-2014>

5.2 PROTECCIÓN DEL SALARIO

El salario goza de una protección especial de la Ley.

- » El salario no podrá embargarse o cederse, sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.
- » No es posible realizar descuentos que no estén expresamente autorizados en la ley, la que debe determinar las condiciones y los límites.
- » Existen plazos para el pago de los salarios:
 - » Trabajadores mensuales: dentro de los 5 primeros días hábiles y nunca después de los 10 primeros corridos del mes siguiente.
 - » Trabajadores que cobran en forma quincenal: dentro de los 5 días hábiles luego de finalizada la quincena.
 - » Trabajadores que cobran en forma semanal: al finalizar la semana respectiva.
- » El empleador está obligado a emitir el recibo de haberes con el detalle de los rubros y montos que se abonan. Puede emitirse en formato electrónico con igual contenido que el recibo de formato físico.

5.3 FORMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO

Los Consejos de Salarios (creados por Ley 10.44¹⁵) son órganos de integración tripartita que, mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios.

Los salarios mínimos y los ajustes salariales son determinados por los Consejos de Salarios. Éstos, serán luego recogidos en un convenio colectivo que tendrá fuerza obligatoria para todas las Compañías que integran el sector de actividad.

5.4 SALARIO MÍNIMO NACIONAL

El salario mínimo nacional es fijado por el Poder Ejecutivo y el valor a partir del 1º de enero de 2022 asciende a \$ 19.364 pesos uruguayos que equivale a USD 461 (Dólares americanos cuatrocientos siete)¹⁶. Se debe tener presente que al existir la fijación de salarios mínimos por sector y subsector de actividad en la órbita de los Consejos de Salarios, en su gran mayoría se establecen los mínimos por medio de la negociación colectiva, que superan el salario mínimo nacional.

¹⁵ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10449-1943>

¹⁶ Tipo de cambio de fecha 28/2/22 asciende a \$42 pesos uruguayos, 1 dólar equivale a \$42 pesos uruguayos.

5.5 SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Este beneficio consiste en una doceava parte de la remuneración anual en dinero que percibe el empleado, en el marco de una relación de trabajo.

El pago del aguinaldo se fracciona en dos momentos: un doceavo de lo percibido entre el 1º de diciembre y el 31 de mayo siguiente, que se paga durante el mes de junio y un doceavo de lo percibido entre el 1º de junio y el 30 de noviembre, que se paga antes del 20 de diciembre de cada año.

5.6 SALARIO VACACIONAL

El salario vacacional es una suma que se abona al empleado para el mejor goce de su licencia y debe abonarse en forma previa al comienzo de esta. El monto de este beneficio es igual al 100% del jornal líquido de la licencia y se calcula en proporción a los días de vacaciones que vaya a gozar el empleado.

6

JORNADA DE TRABAJO¹⁷

6.1 JORNADA DE TRABAJO

Las normas establecen el límite máximo de la jornada y los descansos (intermedio y semanal) que deben otorgarse a los empleados, según se trate de un establecimiento comercial o industrial.

La jornada de trabajo está fijada en 8 horas diarias y 44 horas semanales para el caso de establecimientos comerciales y oficinas. La jornada de trabajo para los establecimientos industriales está fijada en 8 horas diarias y 48 horas semanales (a excepción del personal administrativo de la industria que también tiene una limitación de 44 horas semanales).

Dado que la legislación no establece en forma expresa el límite de la jornada para el sector de servicios, y que en general estos servicios difieren de la actividad industrial, se le asemeja al comercio y por tanto se entiende se le aplica la misma jornada de trabajo.

6.2 HORAS EXTRAS

Se consideran horas extras las trabajadas por el empleado en exceso de su jornada diaria.

Las horas extras que se trabajen en días hábiles se remuneran con el 100% de recargo aplicado sobre el salario por hora del empleado. Si se realizan en días inhábiles de trabajo –feriados y descansos en los que habitualmente no se trabaje– se pagan con el 150% de recargo sobre el salario por hora del empleado.

Los empleados no podrán realizar más de 8 horas extras por semana.

Destacamos de acuerdo al Decreto 611/80¹⁸ ciertos empleados no tienen limitada su jornada, y por ende no tienen derecho al cobro de horas extras. Esta categoría de empleados incluye entre otros: el personal superior de los establecimientos comerciales, industriales y de servicio, los profesionales universitarios e idóneos de alta especialización, los viajantes y vendedores de plaza, etc.

¹⁷ En el presente apartado referimos al régimen general. Tener presente que pueden existir regímenes especiales y/o excepciones dependiendo del sector de actividad.

¹⁸ <http://www.impo.com.uy/bases/decretos/611-1980/1>

6.3 DESCANSOS

» Descanso intermedio

Tratándose de establecimientos comerciales (aplicable a los servicios por lo explicado en el punto anterior), durante el transcurso de la jornada de trabajo y no más allá de la cuarta hora de labor, el empleado debe descansar.

Si la jornada de trabajo es continua, el descanso será de media hora, se considera como tiempo trabajado y es remunerado. Si en cambio la jornada es discontinua, el descanso es de dos horas y treinta minutos con la posibilidad de reducirlo a una hora por acuerdo escrito entre la empresa y el empleado. En este el descanso no se considera tiempo trabajado y por tanto no es remunerado.

» Descanso semanal

Todo empleado debe gozar de tiempo de descanso semanal.

Tratándose de una empresa que gira en el rubro comercio y trabajos de oficina, el tiempo de descanso semanal es de treinta y seis horas consecutivas (un día y medio). Por convenio entre la empresa y el personal se pueden redistribuir las horas de trabajo correspondientes a la media jornada del sexto día en los restantes días de la semana, sin exceder el límite diario de 9 horas de trabajo efectivo. De ese modo el descanso semanal podrá extenderse por dos días continuos.

Si el empleado trabaja durante su día de descanso, ese día se remunerará con un recargo del 100% sobre el valor de un día de trabajo común. En lugar de la remuneración, el empleado puede optar por un descanso compensatorio a gozar en otro día de la semana siguiente.

6.4 TRABAJO NOCTURNO

Se considera trabajo nocturno todo aquel que se desempeñe entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. Si un empleado trabaja en ese horario por lo menos cinco horas consecutivas, tiene derecho a una sobretasa horaria del 20% sobre el salario nominal, el cual se calcula sobre el salario básico.

Esta norma fija las condiciones mínimas de trabajo nocturno. En varios sectores existen acuerdos sobre las condiciones y retribución a percibir por los trabajadores por las horas de trabajo nocturno. En dicho caso se aplicará la normativa que resulte más beneficioso para el trabajador.

6.5 FERIADOS

No existe prohibición de trabajar en día feriado.

Existen cinco feriados pagos previstos por la ley en los que empleado no presta el servicio e igualmente percibe la retribución como si trabajara. Los feriados referidos son: el 1º de enero, 1º de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre.

En caso de que el empleado preste tareas en estos feriados debe recibir doble salario. También son feriados pagos los días que se realice el Censo Nacional de Población y Vivienda y el 1º de marzo cuando coincide con transmisión de mando presidencial (cada 5 años).

Por otra parte, los días 6 de enero, lunes y martes de Carnaval, 19 de abril, 18 de mayo, 19 de junio, 12 de octubre, 2 de noviembre y la Semana de Turismo, son los llamados feriados simples o comunes. En estos casos, los empleados mensuales percibirán su sueldo normal, hayan o no trabajado el feriado común. Esto debido a que a dichos empleados se les paga una cantidad determinada por mes (por 30 días), con lo cual se incluye el pago de todos los feriados y descansos.

7

LICENCIAS¹⁹

7.1 LICENCIA VACACIONAL

Todos los empleados tienen derecho al goce de una licencia anual paga. Los días de vacaciones se calculan en proporción al tiempo trabajado entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año y se goza en el año siguiente.

En principio, por cada año completo de trabajo los empleados tienen derecho a 20 días de licencia.

Los empleados que hayan empezado a trabajar después del 1º de enero tienen derecho a licencia, pero les corresponde una cantidad de días proporcional al tiempo trabajado.

El trabajador adquiere derecho a un día más de licencia por cada cuatro años de antigüedad a partir del quinto año. Es decir, al 5º año se genera un día adicional, al 8º año otro día adicional, y así sucesivamente.

Los días de licencia deben tomarse en forma continua y dentro de ellos no se incluyen los feriados ni los domingos.

La normativa general permite, a través de convenios, pactar entre las empresas y sus empleados dos excepciones al régimen general:

1. fraccionamiento de la licencia: se puede acordar fraccionar la licencia en dos períodos de 10 días, que también deben ser continuos.
2. computabilidad de los feriados: se puede establecer que los llamados "días en rojo" sean contados como parte de la licencia.

En nuestro país existe obligación de gozar la licencia dentro del año correspondiente. No puede postergarse ni sustituirse por dinero. Únicamente en caso de ruptura del contrato de trabajo por decisión de cualquiera de las partes deberán abonarse al trabajador los días de licencia generados.

¹⁹ En el presente apartado referimos al régimen general. Tener presente que pueden existir regímenes especiales y/o excepciones dependiendo del sector de actividad.

7.2 LICENCIAS ESPECIALES

La Ley uruguaya establece licencias en atención a circunstancias especiales:

» Licencia por enfermedad:

En caso de enfermedad el Banco de Previsión Social (BPS) abona al empleador un subsidio en sustitución del salario al trabajador enfermo y presta asistencia médica.

Se paga desde el cuarto día de enfermedad salvo que el empleado sea hospitalizado, en cuyo caso se paga desde el primer día y por un plazo máximo de un año que puede extenderse por otro año.

» Por accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En caso de accidente de trabajo el Banco de Seguros del Estado abona un subsidio durante el período de incapacidad y otorga asistencia médica.

» Licencia por estudio:

Tienen derecho a este beneficio los trabajadores con un mínimo de 6 meses de antigüedad que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica, Educación Técnico Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza pública o privada, habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura.

La duración de la licencia por estudio dependerá de la cantidad de horas semanales de trabajo del trabajador en cuestión: 6 días para trabajadores hasta 36hs, 9 días para trabajadores de 36 a 48hs y 12 días para trabajadores con 48hs. Se otorga fraccionada en períodos de 3 días máximos por prueba o examen, incluyendo dicho día.

» Licencia por matrimonio:

La licencia por matrimonio será de 3 días, debiendo coincidir uno de esos días con la fecha de celebración del mismo.

Asimismo, existen otras licencias especiales tales como licencia para madres o padres de hijos con discapacidades severas, para padres con hijos con discapacidad, por familiares con discapacidad o enfermedad terminal, para empleados con discapacidad, por duelo, por violencia, donación de sangre entre otros.

7.3 LICENCIA MATERNAL Y PATERNAL

» Por maternidad:

Las empleadas que vayan a ser madres tienen derecho a una licencia por maternidad de 14 semanas, que se distribuirán en un período previo al parto (como mínimo 15 días) y en el período posterior al mismo, de acuerdo con lo que determine el médico en cada caso. El Banco de Previsión Social abona a la trabajadora esta licencia especial.

» Licencia por paternidad:

Los empleados tienen derecho a una licencia especial paga por paternidad que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes, debiendo acreditar tal circunstancia en un plazo máximo de 20 días hábiles.

Adicionalmente tienen derecho a una licencia especial de 10 días corridos durante la cual percibirán un subsidio del Banco de Previsión Social, debiendo comunicar en forma fehaciente a su empleador la fecha probable de parto, con una antelación mínima de dos semanas.

Asimismo, debe realizar la comunicación pertinente al Banco de Previsión Social a los efectos de percibir el subsidio correspondiente.

7.4 LICENCIA POR CUIDADOS

Medio horario de trabajo para padre o madre hasta 6 meses del niño o niña, contado desde el fin de licencia por maternidad. Este beneficio podrá ser utilizado indistintamente y en forma alternado entre el padre y la madre.

7.5 LICENCIA POR ADOPCIÓN

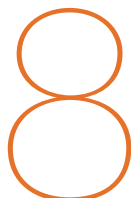
En el caso de adopción, la licencia será de 6 semanas continuas (para el padre o la madre) a partir que el del niño/a se integra a la familia y a una reducción de la jornada (hasta la mitad) durante 6 meses. A la otra persona le corresponderán diez días hábiles de licencia. El presente subsidio se encuentra a cargo del Banco de Previsión Social.

7.6 LICENCIA POR PAP O MAMOGRAFÍA

Las trabajadoras tienen 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.

7.7 LICENCIA SINDICAL

La Ley establece la existencia de licencia sindical remunerada, la que se regula en los convenios colectivos de cada sector de actividad.



DESPIDOS²⁰

El despido (acto unilateral del empleador de poner fin a la relación laboral) es libre, de modo que una empresa puede despedir en cualquier momento a un empleado, sin invocar las causas que justifican el mismo, sin perjuicio de lo cual no puede obedecer a causas discriminatorias o abusivas.

8.1 LA INDEMNIZACIÓN

La ley ha establecido que, en caso de despido a un trabajador permanente, el empleador deberá pagarle una indemnización por (IPD) calculada en función de la antigüedad y tomando como base la última remuneración.

La reglamentación establece que todos los empleados contratados por tiempo indeterminado tienen derecho al cobro de una indemnización en caso de despido. No tienen este derecho los empleados contratados por tiempo determinado (zafrales, por temporada, por obra determinada, a plazo, a prueba, etc.).

Para el cálculo de la indemnización se considera la antigüedad y el salario que percibe el empleado, con un límite de 6 mensualidades en el caso del empleado mensual.

Si el empleado es remunerado en forma mensual, tiene derecho a una mensualidad de indemnización por cada año o fracción de antigüedad en la empresa, con el límite señalado.

En el caso de los empleados remunerados en forma diaria (jornaleros), la indemnización por despido se calcula en base a los jornales trabajados, con un tope máximo de 150 jornales.

La empresa no deberá pagar la indemnización en caso de que el empleado haya incurrido en notoria mala conducta.

²⁰ En el presente apartado referimos al régimen general. Tener presente que pueden existir regímenes especiales y/o excepciones dependiendo del sector de actividad.

La indemnización por despido legal no constituye materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social, por no tener carácter salarial. Tampoco está gravada por el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF), en la medida que se pague una suma igual al mínimo legal.

8.2 DESPIDOS ESPECIALES

La legislación prevé indemnizaciones especiales, cuando el despido coincide con situaciones de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo, gravidez, acoso sexual, motivos sindicales, como represalia luego de denuncia ante el BPS, trabajadores discapacitados y trabajadora víctima de violencia de género entre otros. En estos casos las indemnizaciones son superiores a las establecidas en el régimen general.



QUIÉNES SOMOS

Somos la agencia responsable de la promoción de exportaciones, inversiones e imagen país. Trabajamos para potenciar la capacidad exportadora y la competitividad de las empresas uruguayas, promover al país como un destino atractivo para las inversiones productivas e impulsar la Marca País Uruguay Natural en el mundo.

Junto a otras instituciones, formamos parte del Sistema Nacional de Transformación Productiva y Competitividad (Transforma Uruguay) que trabaja para promover el desarrollo económico productivo e innovador del país, con sustentabilidad, equidad social y equilibrio ambiental y territorial.



Rincón 518/528 - CP 11000
Tel.: (598) 2915 3838
www.uruguayxxi.gub.uy



NUESTROS SERVICIOS AL INVERSOR

- Información macro y sectorial Uruguay XXI prepara periódicamente estudios sobre Uruguay y los diversos sectores de la economía.
- Información a medida. Preparamos información personalizada para contestar sus preguntas específicas, como ser datos macroeconómicos, mercado de trabajo, impuestos y aspectos legales, programas de incentivo a las inversiones, localización, y costos.
- Contacto con los principales actores. Generamos contactos con entidades de gobierno, actores industriales, instituciones financieras, centros de I+D y socios potenciales, entre otros.
- Promoción. Promovemos oportunidades de inversión en eventos estratégicos, misiones y rondas de negocios.
- Facilitación de visitas al país de inversores extranjeros, incluyendo organización de agenda de reuniones con, por ejemplo, autoridades públicas, proveedores, socios potenciales y cámaras empresariales.
- Apoyo en establecimiento y expansión. Facilitamos su establecimiento en el país y lo apoyamos para que logre concretar el crecimiento de su negocio en Uruguay.





Uruguay XXI
PROMOCIÓN DE INVERSIONES,
EXPORTACIONES E IMAGEN PAÍS

www.investinuruguay.uy