

Presentación

de

Legislación.

Derechos de los Trabajadores



Definición.



Los derechos de los trabajadores son el conjunto de garantías y principios que protegen a quienes realizan una actividad laboral, asegurando condiciones justas, seguridad y equidad en el empleo. Estos derechos incluyen aspectos como la remuneración justa, la jornada laboral regulada, el descanso obligatorio, la protección contra el despido injustificado, y el acceso a la seguridad social.

Constitución de Uruguay

SECCION II - DERECHOS, DEBERES Y GARANTIAS

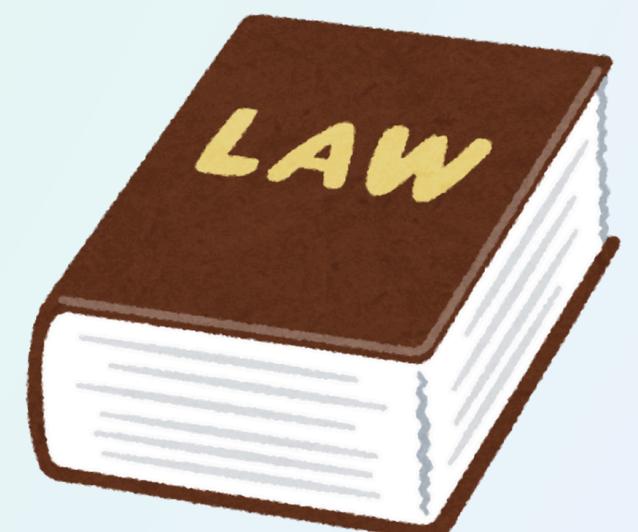
CAPITULO I

Art. 54

La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, 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.

El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.



Salario



CONCEPTO

El salario es la remuneración económica que recibe un trabajador a cambio de su labor

Puede pagarse de manera periódica (mensual, quincenal o semanal) y suele estar determinado por un contrato laboral. Además, puede incluir beneficios adicionales como bonificaciones o pagos en especie en ciertos casos

(Aguinaldo, Licencia anual, Seguro de paro, Licencia por enfermedad, Licencia maternal y paternal, Feriados pagos, Fondo de garantías de créditos laborales, etc).

- Ley N° 10.449: Creó los Consejos de Salarios, que establecen salarios mínimos y regulaciones para distintas categorías laborales.
- Decreto Ley 14.159: Regula los plazos de pago del salario, asegurando que los trabajadores reciban su remuneración dentro de ciertos límites.



Plazos para el pago del salario:



- Si es mensual, dentro de los primeros cinco días hábiles y nunca después de los 10 primeros días del mes siguiente.
- Si es quincenal, dentro de los 5 días hábiles vencida la quincena.
- Si es semanal, al finalizar la respectiva semana.

Dato importante:

El salario tiene la particularidad de no poder ser disminuido y es inembargable

Puede darse la disminución cuando una reducción equivalente del trabajo y es acordado mutuamente.



Horas Extras



Concepto

Son aquellas horas que exceden la jornada normal de trabajo.



Ley N 15.996

Art. 1 En las actividades y categorías laborales cuya jornada diaria esté limitada, legal o convencionalmente, en su duración, se consideran horas extras las que excedan el límite horario aplicable a cada trabajador.

Las horas a que se refiere el párrafo anterior se pagarán con el 100% (cien por ciento) de recargo sobre el salario que corresponda en unidades hora cuando se realicen en días hábiles.(..)



Art. 5 El máximo semanal de horas extras que podrá disponer un empleador, previo consentimiento del trabajo en cuestión, es de ocho. El Poder Ejecutivo reglamentará los procedimientos y medios de control correspondientes

-



**Art. 6 _ El máximo semanal de horas extras previsto en el artículo 5º
podrá ser
sobrepasado en los siguientes casos:**



- A) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con el empleador y los trabajadores o con las asociaciones patronales y obreras, allí donde existan podrá con razones fundadas dictar reglamentos especiales autorizando para cada industria, comercio, oficina, actividad, profesión o empresa, excepciones de carácter transitorio;**

- B) El Poder Ejecutivo, previo el procedimiento indicado en el literal anterior, podrá establecer excepciones de carácter permanente.**

Como se abona.

El trabajo de horas extras se paga , según sean días hábiles, feriados o asueto semanal:

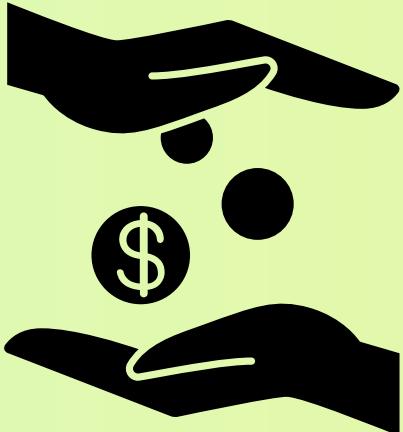
- los días hábiles corresponde el 100% sobre el valor de la hora normal.
- En días feriados no laborables o asueto semanal se abonara con un incremento del 150% sobre el valor de la hora normal.



AGUINALDO



Concepto



El aguinaldo es un dinero extra que los trabajadores reciben dos veces al año, en junio y diciembre.

Funciona como un complemento del salario y ayuda a enfrentar gastos importantes, especialmente en épocas festivas. Es un derecho laboral que brinda mayor estabilidad económica.

Ley N° 12.840_Art. 2

Por sueldo anual complementario se entiende la doceava parte del total de sueldos o salarios abonados por el patrono en los doce meses anteriores al primero de diciembre de cada año. A los fines de la presente ley, se considerará sueldo o salario la totalidad de las prestaciones en dinero originadas en la relación de trabajo que tengan carácter remuneratorio. No se tendrá en cuenta a los efectos de dicho cálculo las habilitaciones o participaciones acordadas sobre los beneficios de las empresas ni tampoco el salario complementario percibido por aplicación de la presente ley.



Cálculo del aguinaldo



Equivale a la doceava parte del total de los salarios pagos en dinero por el empleador, en los doce meses anteriores del primero de diciembre de cada año.

Cuando se abona



- La primera fracción se podrá pagarse durante el mes de junio, consiste en la doceava parte del total ganado, entre el 1 de diciembre y le 31 de mayo del corriente.(se abona antes del 30 de junio del presente año).
- La segunda fracción corresponde al periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de noviembre del año cursado(el plazo para pagarse es del 14 al 23 de diciembre).

LICENCIA



Concepto

Es la remuneración en dinero que percibe el trabajador por los días que le corresponden de licencia anual, en los que no trabaja, pero se le paga igual el salario.



Constitución de Uruguay.



Artículo 61

Para los funcionarios de carrera, el Estatuto del Funcionario establecerá las condiciones de ingreso a la Administración, reglamentará el derecho a la permanencia en el cargo, al ascenso, al descanso semanal y al régimen de licencia anual y por enfermedad; las condiciones de la suspensión o del traslado; sus obligaciones funcionales y los recursos administrativos contra las resoluciones que los afecten, sin perjuicio de lo dispuesto en la Sección XVII.

Forma de pago



- Se abona antes de que el trabajador inicie sus vacaciones.
- Su monto equivale al 100% del jornal líquido de los días de licencia.
- En el caso de trabajadores mensuales, se divide el sueldo entre 30 y se multiplica por los días de licencia.
- Para jornaleros, se considera el promedio de jornales trabajados y se aplica una fórmula específica((Valor del Jornal Diario × Promedio de Jornales por Semana × 4.32 × Meses Trabajados) × 0.066 se multiplica por el promedio de jornales trabajados por semana, luego por 4.32 (que representa el número de semanas en un mes) y por la cantidad de meses trabajados en el año. se multiplica por 0.066, que es el coeficiente aplicado para el cálculo de la licencia.

Dato importante:

Dentro de los días que se computan para la licencia, se deben agregar, aunque no se trabajen:

- Todos los feriados.
- Los descansos semanales.
- Las suspensiones no imputables al trabajador.
- La licencia por maternidad.



Salario vacacional



Concepto

Antes de comenzar la licencia, el trabajador recibe el salario vacacional, que equivale al sueldo de los días de descanso más un adicional.



Ley N°16.101



Art. 4_ 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 anual. El monto mínimo del beneficio equivaldrá al 100% (cien por ciento) del jornal líquido de vacaciones para los períodos de licencia generados a partir del 1º de enero de 1989.

Art.5_Dicha suma deberá ser abonada antes del inicio de la licencia y en proporción a los días de duración de la misma.

Como se abona.



- **Trabajadores mensuales:** Se toma el sueldo nominal, se divide entre 30 días y se multiplica por los días de licencia.
- **Jornaleros:** Se calcula en base al promedio de jornales trabajados, aplicando una fórmula específica que considera el valor del jornal diario y los meses trabajados

El salario vacacional debe pagarse antes de que el trabajador inicie su período de licencia.

DESCANSO SEMANAL





Concepto.

El salario vacacional es un pago adicional que los trabajadores reciben antes de tomar su licencia anual. Su propósito es compensar la reducción de ingresos durante el período de descanso, asegurando que el trabajador pueda disfrutar sus vacaciones sin preocupaciones económicas (generalmente 20 días hábiles por año trabajado).

Ley N° 7.318



Art.1_ Declárase obligatorio un día de descanso después de seis días de trabajo o cada seis días, para todo patrón, director, gerente o encargado, empleado u obrero de un establecimiento industrial o comercial y sus dependencias, cualquiera que sea la naturaleza del establecimiento, público o privado, laico o religioso, aunque tenga un carácter de enseñanza profesional o de beneficencia.

El descanso debe tener una duración mínima de veinticuatro horas.

Art.2_ El descanso después de seis días de trabajo debe ser dado el día domingo.

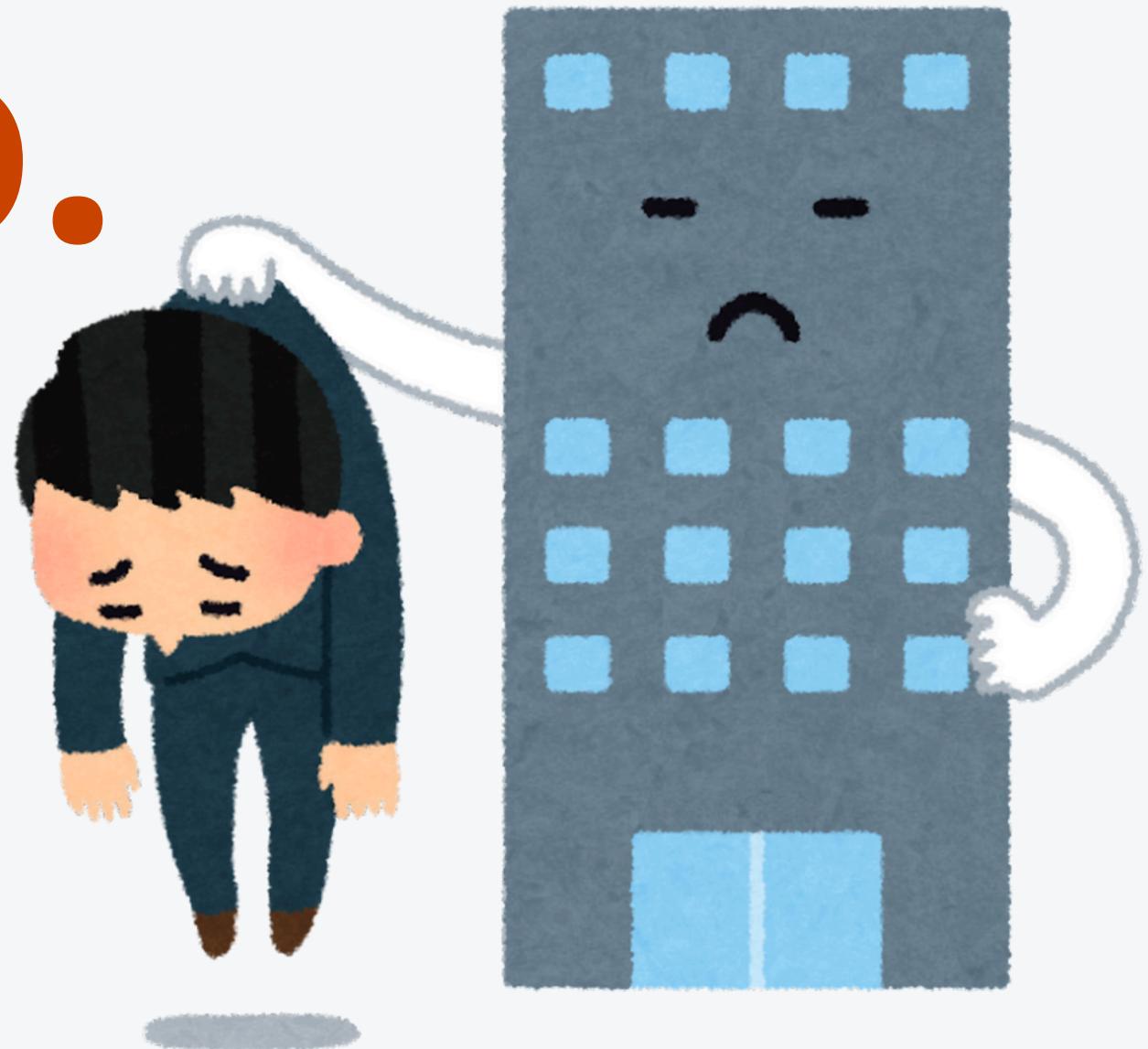
Quedan, sin embargo, exceptuados de la prohibición de trabajo en domingo, de acuerdo con las especificaciones y reglamentos que dicte el Ministerio de Industrias.(..)



Ejemplos:

- **Hospitales y servicios de emergencia:** Como los centros de salud deben funcionar las 24 horas, el personal médico y de apoyo puede tener descanso en días distintos al domingo.
- **Panaderías y supermercados:** Como garantizan productos esenciales de alimentación, pueden organizar turnos de descanso en otros días de la semana.

Indemnización por despido.



Concepto.

Es la suma de dinero que recibe el trabajador, en compensación por la ruptura unilateral del contrato de trabajo, por parte del empleador.



Marco Legal del Despido en Uruguay: Ley N.º 10.570

Art.1_ (..)Los trabajadores despedidos tendrán derecho a las indemnizaciones equivalentes al salario de un mes por cada año de servicios prestados, hasta el máximo legal correspondiente.



- **Ley 17.940:** Protege a los trabajadores sindicalizados, exigiendo justificación si el despido está vinculado a su actividad sindical.
- **Ley 11.577:** Brinda protección a trabajadoras embarazadas, estableciendo indemnizaciones especiales si son despedidas durante el período de gravidez o lactancia.
- **Ley 16.074, Art. 69:** Regula el despido de trabajadores accidentados o con enfermedad profesional, asegurando indemnizaciones adicionales.
- **Decreto Ley 14.407, Art. 23:** Establece protecciones para trabajadores enfermos, regulando el despido y las indemnizaciones correspondientes.

Como se abona.

Se calcula en función de la antigüedad, tomando como base la ultima remuneración.



Al momento del despido le corresponde al trabajador una suma de dinero equivalente a un mes de salario, si el trabajador es mensual u otra suma similar, según la modalidad de trabajo(jornalero).

A esa suma se le agrega una porción o parte total d por concepto de: aguinaldo, salario vacacional, licencia.

Dato importante:



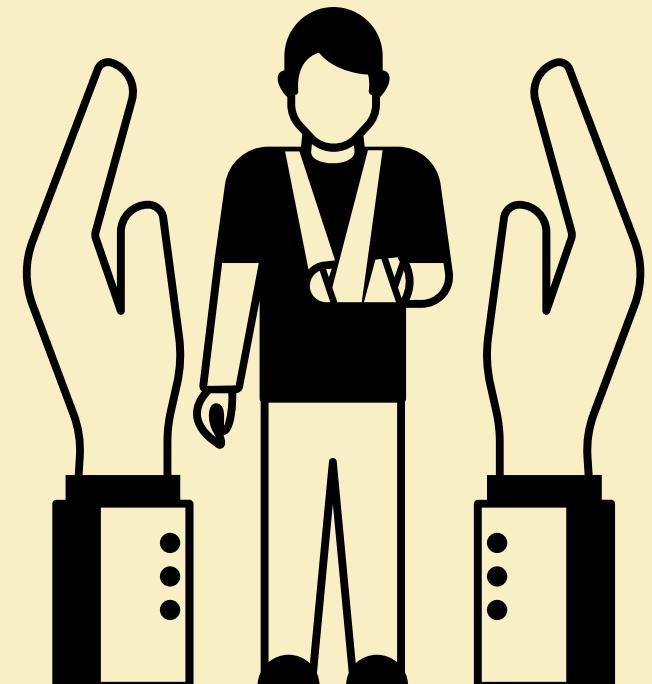
- Si el despido tiene justa causa, el empleador no está obligado a pagar indemnización.
- En caso de despido sin causa, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año trabajado o fracción de año. Sin embargo, existe un límite máximo de 6 meses, lo que significa que, aunque el trabajador haya estado en la empresa por más de seis años, la indemnización no superará ese tope

ACCIDENTE DE TRABAJO



Concepto

Un accidente laboral ocurre cuando una persona se lastima mientras trabaja o en el camino hacia su trabajo. Puede ser una caída, un golpe, una lesión por esfuerzo repetitivo o cualquier daño relacionado con la actividad laboral.



Ley N.º 16.074



Art. 1_ Declárase obligatorio el seguro sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previsto en la presente ley.

Art.2 Todo patrono es responsable civilmente de los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a sus obreros y empleados a causa del trabajo o en ocasión del mismo, en la forma y condiciones que determinan los artículos siguientes.

Art.3 _A los efectos de la presente ley, entiéndese por patrono toda persona, de naturaleza pública, privada o mixta, que utilice el trabajo de otra, sea cual fuere su número; y por obrero o empleado, a todo aquel que ejecute un trabajo habitual u ocasional, remunerado, y en régimen de subordinación.

No se consideran obreros o empleados a quienes practiquen cualquier actividad deportiva o sean actores en espectáculos artísticos, sin perjuicio de los seguros especiales que se contrataren.

Art.9_Los siniestrados y en su caso los causahabientes, mantienen el derecho a la indemnización aún cuando el accidente se haya producido mediante culpa leve o grave de parte de aquéllos, o por caso fortuito o fuerza mayor, pero lo pierden en el caso de haberlo provocado dolosamente.

También pierde el siniestrado todo derecho a indemnización, cuando intencionalmente agrave las lesiones, o se niegue a asistirse o prolongue el período de su curación.



Art.10_El trabajador lesionado por accidente de trabajo o afectado por enfermedad profesional deberá someterse obligatoriamente a la asistencia que le suministre el Banco de Seguros del Estado, salvo que se la procure particularmente, con autorización previa del Banco, en cuyo caso mantiene éste el derecho al control de su evolución.(..)

Como se abona

- **Indemnización por incapacidad temporal:** Se paga el **66%** del salario mientras dure la recuperación.
- **Indemnización por incapacidad permanente:** Se calcula según el grado de afectación y puede ser un pago único o una renta vitalicia.
- **Gastos médicos:** El BSE cubre la atención médica, rehabilitación y medicamentos necesarios.
- **Fallecimiento:** En caso de muerte, los beneficiarios reciben una compensación económica.

SEGURO POR ENFERMEDAD



Concepto

Es un tipo de seguro que cubre total o parcialmente los gastos médicos del asegurado cuando se enferma. Incluye atención médica, medicamentos, estudios, hospitalización u otros servicios de salud, según lo que esté previsto en la póliza.



Decreto Ley N.º 14.407



El Art.4 establece los cometidos de la Administración de los Seguros Sociales por Enfermedad. Este artículo garantiza la asistencia médica completa y el subsidio económico para los trabajadores durante su período de enfermedad.

Como se abona

- **Monto:** Se paga el 70% del salario promedio de los últimos 180 días antes de la enfermedad.
- **Inicio del pago:** Se comienza a abonar a partir del cuarto día de certificación. Si hay internación, el pago inicia desde el primer día.
- **Duración:** Puede extenderse hasta un año, con posibilidad de prórroga por otro año más.
- **Condiciones:** Se requiere haber trabajado 75 jornales efectivos en el año anterior (para jornaleros) o tres meses de actividad en el último año (para trabajadores mensuales)



TRABAJO DE LA MUJER



Concepto.

El trabajo de la mujer en Uruguay está regulado para garantizar igualdad de oportunidades, protección laboral y derechos específicos, como la licencia por maternidad y la protección contra el despido durante el embarazo.

Ley N.º 19.846



Art1_ (Objeto).-

Esta ley tiene por objeto garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación en base al género entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.

—

Art.2_ (Derecho a la igualdad entre mujeres y varones).- Las mujeres y los varones son iguales en dignidad y derechos entre sí. Queda prohibida toda forma de discriminación en base al género y se considerará nula toda disposición en contrario.

Subsidio por maternidad



Según Ley 19161, Art 1 , tienen derecho al subsidio por maternidad:

- a. Las trabajadoras dependientes de la actividad privada.**
- b. Las trabajadoras no dependientes titulares de empresas que desarrollen actividades amparadas por el BPS.**
- c. Las titulares de empresas monotributistas.**
- d. Las trabajadoras, que habiendo sido despedidas quedasen gravidas durante el periodo de amparo del subsidio por desempleo.**

La licencia por maternidad se puede ampliar por:

- Cuando el parto se produce despues de la fecha prevista.**
- Cuando se origina una enfermedad a consecuencia del embarazo.**
- Cuando se origina una enfermedad a consecuencia del parto.**



Como se abona



Licencia maternal

- **Duración:** 14 semanas (6 semanas antes del parto y 8 después).
- **Pago:** 100% del salario, abonado por el Banco de Previsión Social (BPS).
- **Extensión:** Puede prolongarse en casos de parto prematuro o complicaciones médicas.

Licencia paternal

- **Duración:** 13 días para trabajadores del sector privado y 10 días hábiles para funcionarios públicos.
- **Pago:** 100% del salario, cubierto por el empleador y el BPS.
- **Medio horario:** Luego de la licencia, el padre o la madre pueden optar por trabajar medio horario hasta los 6 meses del bebé (sector privado) o hasta el año (sector público).

Dato importante:

Los trabajadores (padres y/o madres) tendrán derecho a un subsidio para el cuidado del recién nacido que consiste en una reducción de jornada laboral. Esta no puede exceder la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias.



Trabajo de menores.



Concepto.

El trabajo de menores se refiere a la actividad laboral realizada por adolescentes, bajo condiciones especiales de protección. La legislación establece que la edad mínima para trabajar es 15 años, siempre que se cumplan ciertos requisitos y que el empleo no afecte su desarrollo físico, mental o educativo.



Ley N.º 17.823_Art. 161 del Código de la Niñez y la Adolescencia

**(Principio general).- El estatuto de los adolescentes que
trabajan se
regulará conforme a las normas de este Código, leyes
especiales,
tratados, convenciones y convenios internacionales
ratificados por el
país.**



Art. 164_ (Tareas y condiciones nocivas de trabajo).- El Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) establecerá con carácter de urgente el listado de tareas a incluir dentro de la categoría de trabajo peligroso o nocivo para la salud o para su desarrollo físico, espiritual o moral, los que estarán terminantemente prohibidos, cualquiera fuere la edad del que pretenda trabajar o ya se encuentre en relación de trabajo. Asimismo, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) ante la presunción de la existencia de condiciones de trabajo peligrosas o nocivas

para la salud o el desarrollo físico, espiritual o moral de los adolescentes solicitará la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la que se pronunciará, en un plazo no mayor a los veinte días corridos, sobre el carácter peligroso o nocivo de la actividad.



Remuneración

- Los adolescentes tienen derecho a un salario mínimo igual al de los adultos en la misma actividad.
- No pueden recibir pagos inferiores por su edad, garantizando igualdad salarial.
- En algunos casos, pueden acceder a beneficios adicionales como seguro de salud y aportes jubilatorios.



Descanso

- **Jornada laboral:** Máximo de 6 horas diarias y 36 horas semanales.
- **Descanso intermedio:** Mínimo de 2 horas en jornadas discontinuas.
- **Descanso semanal:** Un día libre obligatorio después de seis días de trabajo.
- **Flexibilización:** Para adolescentes de 16 a 18 años, se permite una jornada de 8 horas en actividades que no comprometan su salud.



PANORAMA DE LOS DERECHOS LABORALES A NIVEL GLOBAL

En 2023, el 87% de los países vulneró el derecho de huelga de sus trabajadores, frente al 63% de 2014



| | |
|--|------------------|
| | 1 |
| | 2 |
| | 3 |
| | 4 |
| | 5 |
| | 5+ |
| | SIN DATOS |

**1 = VIOLACIONES ESPORÁDICAS
DE LOS DERECHOS**

**5+ = DERECHOS NO GARANTIZADOS
(RUPTURA DEL ESTADO DE DERECHO)**

Grado de respeto por los derechos de los trabajadores en los países según el Índice Global de los Derechos 2023

Fuente: Confederación Sindical Internacional (CSI)

Merca2.0



FINN.