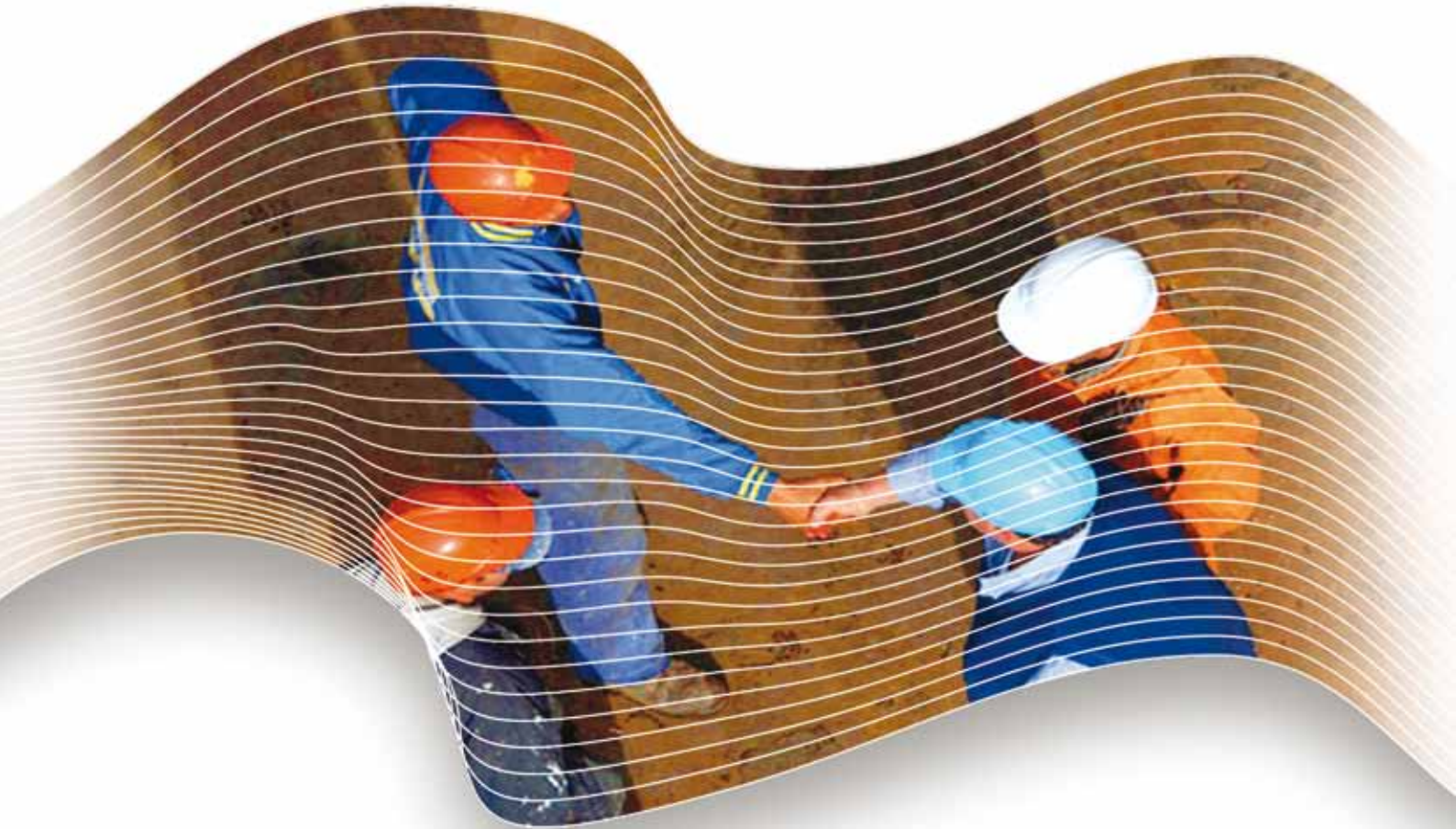


RÉGIMEN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL



* Características principales

- Los salarios son fijados en cada caso con el trabajador o, en algunos casos, en acuerdos negociados con los sindicatos, no pudiéndose acordar salarios inferiores al salario mínimo nacional establecido por el Poder Ejecutivo, ni por debajo de los mínimos para cada categoría laboral establecidos por los Consejos de Salarios.
- Los salarios se deberán reajustar semestralmente de acuerdo con las pautas fijadas por los Consejos de Salarios.
- Los costos laborales son razonables.
- Existe disponibilidad de fuerza de trabajo calificada.
- El sistema de seguridad social es comprensivo y mixto: basado en un sistema estatal de reparto y en un sistema privado de capitalización individual.

1. Relaciones laborales

Relaciones entre empleados y empresas

Las relaciones laborales a nivel individual se encuentran reguladas por una detallada legislación que constituye una de las bases sobre las que se rige el Estado de derecho en Uruguay. Por el contrario, respecto al relacionamiento colectivo el ordenamiento legal en la materia es escaso. Se reconoce una amplia libertad sindical, consagrada en la Constitución así como en la Ley.

Las relaciones colectivas se basan en una marcada autonomía de las organizaciones obreras y patronales, que se interrelacionan libremente; el Estado interviene solamente de manera secundaria e indirecta.

Sindicatos

El movimiento sindical está organizado en asociaciones por empresa y por sector de actividad, siendo voluntaria la afiliación de los empleados al sindicato.

Cuando se realizan acuerdos salariales con los sindicatos, son negociados no sólo los salarios sino también otros aspectos como condiciones de trabajo, beneficios adicionales, etc. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desempeña un importante rol como mediador cuando existen conflictos laborales.

La ley establece que es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo, obligando al reintegro del trabajador despedido por motivos sindicales.

Dentro de los derechos de los sindicalistas se reconoce el de gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical.

Los representantes de los trabajadores, que actúen en nombre de un sindicato, tendrán derecho a colocar avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección de la misma y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

Disponibilidad de fuerza de trabajo

De acuerdo con los estándares latinoamericanos, la fuerza de trabajo en Uruguay está entre las más entrenadas y calificadas. La disponibilidad de fuerza de trabajo calificada no constituye una restricción para nuevos proyectos de inversión.

Contratos a término

Es posible hacer contratos a prueba por tres meses al inicio de la relación laboral. Por su parte, en casos que lo justifiquen, es posible también realizar contratos de trabajo con plazo determinado.

2. Salarios

Determinación de los salarios

En Uruguay se entiende por salario el conjunto de ventajas económicas que percibe el trabajador con motivo del contrato de trabajo.

En este concepto quedan comprendidas las modalidades de remuneración fija (por hora, por día o por mes), y las de remuneración variable (destajo, comisiones, participaciones, etc.). Cuando el salario es exclusivamente variable, o incluye elementos variables, no puede ser, en su conjunto, inferior al salario mínimo nacional, o al salario vigente para la respectiva categoría o actividad de que se trate.

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

En efecto, los reajustes de salarios y los salarios mínimos de cada categoría para el sector privado pueden ser fijados de hecho mediante negociación individual con el trabajador o, en algunos sectores de actividad, a través de negociaciones colectivas que establecen mínimos por categorías profesionales y parámetros de ajuste de aplicación periódica. Sin embargo, tanto los salarios fijados a través de la negociación individual (contratos de trabajo) como a través de la negociación colectiva (convenios colectivos) no podrán ser inferiores a los establecidos por los Consejos de Salarios.

Adicionalmente, el gobierno fija el valor del salario mínimo nacional para aquellos trabajadores que no tengan representación en los Consejos de Salarios y los salarios de los trabajadores del sector público.

El salario mínimo nacional, fijado por el Poder Ejecutivo, representa actualmente el equivalente a aproximadamente US\$ 355 mensuales.

Participación en los resultados

No existen regulaciones legales o convenios generales que establezcan sistemas de participación de los empleados en los resultados. Salvo para los niveles gerenciales, este régimen no es utilizado en Uruguay.

Costo laboral

El costo laboral no es generalmente el más importante elemento de costo de producción, aun considerando el costo de las cargas sociales.

3. Jornada de trabajo

Duración

La jornada de trabajo está limitada a 8 horas diarias, totalizando 44 horas semanales en la actividad comercial y 48 horas semanales en la actividad industrial.

En la actividad comercial cada empleador puede ajustar los horarios de cierre y apertura, respetando las 8 horas diarias y las 44 horas semanales, lo que permite la apertura de los comercios sábados y domingos.

No están alcanzados por la limitación de la jornada los profesionales universitarios, vendedores y viajantes, corredores, cobradores, investigadores de cobranzas, y el personal superior.

Descansos

La jornada de trabajo debe ser interrumpida por un descanso intermedio cuya duración puede ser de media hora o de dos horas y media según la actividad. En el primer caso se trata de jornadas denominadas “continuas”, porque el descanso intermedio se considera a los efectos de generar salario. En el segundo caso, se consideran jornadas “discontinuas”, y el período de descanso no se considera trabajado y no es remunerado.

En este último caso (“jornadas discontinuas”) el período de descanso intermedio podrá ser reducido a una hora, siempre que haya acuerdo entre el empleador y el empleado o empleados cuyo descanso se pretende reducir y el mismo haya sido consignado por escrito.

Horas extras

El trabajo que excede la limitación legal o convencional de la jornada debe pagarse doble en los días hábiles y dos veces y media los días inhábiles.

4. Beneficios sociales

Licencia anual remunerada

Los trabajadores tienen derecho a una licencia anual remunerada de veinte días continuos, que se incrementa a razón de un día por cada cuatro años de antigüedad a partir del quinto año.

La licencia anual debe gozarse dentro del año inmediato siguiente al período en que se generó, pudiendo gozarse en períodos fraccionados en dos períodos, el menor de los cuales no podrá ser inferior a 10 días, siempre que se firme un convenio con al menos la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

La licencia debe pagarse con la remuneración normal de trabajo, según los montos vigentes al momento en que se verifica.

Salario vacacional

Los trabajadores tienen derecho a percibir, además de la remuneración de la licencia, un complemento, destinado a un mejor goce de la licencia, conocido como salario vacacional.

El mismo equivale al 100% del jornal líquido de licencia, es decir, el jornal de licencia menos los aportes a la seguridad social a cargo del trabajador. Este complemento debe ser abonado al inicio de la licencia.

Feriatos retribuidos

Los trabajadores tienen derecho a que se les remuneren como si trabajaran los siguientes días feriados: 1° de enero, 1° de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre. En caso de trabajar efectivamente en esos días, debe abonárseles salario doble.

Aguinaldo

El aguinaldo –también denominado sueldo anual complementario– es una prestación salarial a la que tienen derecho todos los trabajadores de la actividad privada. Consiste en la doceava parte del total de remuneraciones en dinero que el trabajador percibe del empleador en los doce meses anteriores a la fecha de su pago, el cual debe efectuarse antes del 24 de diciembre.

El Poder Ejecutivo puede autorizar –y así lo ha venido haciendo en los últimos años– el pago del aguinaldo en dos oportunidades, 50% en junio y 50% en diciembre.

Indemnización por despido

El empleador tiene la facultad de despedir a sus trabajadores, quedando obligado al pago de una indemnización. En el caso del trabajador mensual, dicha indemnización equivale a un sueldo mensual por cada año o fracción de antigüedad en la empresa, con un tope de seis mensualidades.

En el caso del trabajador jornalero, debe trabajar un mínimo de 100 jornadas para generar derecho a indemnización; superadas estas 100 jornadas adquiere el derecho a una indemnización consistente en dos jornales por cada 25 días trabajados, con un tope de 150 jornales.

Indemnizaciones adicionales corresponden al despido de los trabajadores enfermos, empleados bancarios, viajantes y vendedores de plaza y mujeres embarazadas.

El empleador no está obligado a la indemnización por despido cuando el despido está motivado en la notoria mala conducta del trabajador. Aunque la ley no define este concepto se entiende por tal una situación que ponga en crisis la continuidad de la relación de trabajo como consecuencia de la inconducta o incumplimiento del trabajador. Esta inconducta puede consistir en un solo hecho de suficiente gravedad, o en una sucesión de hechos de entidad inferior.

Tercerizaciones

Los empleadores que utilicen subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, son responsables solidariamente de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad previsional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores.

A su vez se encuentra prohibido emplear en la modalidad de subcontratación, intermediación o a través de suministradoras de mano de obra, para reemplazar trabajadores que se encuentren amparados al subsidio por desempleo o en conflicto colectivo.

Los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos de los Consejos de Salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde los mismos prestan sus servicios.

5. Sistema de Seguridad Social

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

La afiliación al mismo es obligatoria, con excepción de los trabajadores extranjeros que se desempeñen en las Zonas Francas. Asimismo, algunos trabajadores extranjeros pueden optar por excluirse del sistema de seguridad social, al amparo de tratados internacionales suscritos por Uruguay.

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

5.1 Beneficios

Jubilación

El régimen jubilatorio cubre los riesgos de invalidez, vejez y retiro. Divide a los trabajadores en tres niveles, en función de su remuneración: el primer nivel incluye los trabajadores con remuneraciones de hasta aproximadamente US\$ 1.300; el segundo nivel, incluye a los trabajadores con remuneraciones que van de US\$ 1.300 a US\$ 1.950; y el tercer nivel a los trabajadores con remuneraciones superiores a los US\$ 1.950.

Los trabajadores comprendidos en el primer nivel se incluyen en el llamado régimen de solidaridad intergeneracional, que es un régimen de reparto cuyas prestaciones son pagadas por el BPS. Los trabajadores de los demás niveles se incluyen en el régimen mixto, ya que además de aportar al régimen de solidaridad intergeneracional, aportan en el llamado régimen de ahorro individual obligatorio. Este es un régimen de capitalización individual, administrado por sociedades anónimas denominadas Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP) a través de un sistema de cuentas personales, con lo cual las prestaciones a recibir por el trabajador estarán en función directa de los aportes realizados en su cuenta personal.

Los trabajadores cuyos ingresos no superen los US\$ 1.300 pueden optar por aportar por hasta el 50% de su remuneración al régimen de ahorro individual (AFAP) y por el restante 50% al régimen de solidaridad intergeneracional (BPS). Los trabajadores con remuneraciones superiores a US\$ 3.880 pueden optar por aportar o no por las retribuciones que superen dicho tope. La totalidad de los aportes es recaudada por el BPS que luego transfiere a las AFAPs la cuota parte correspondiente.

El trabajador percibirá una jubilación (pagada por el BPS), y una renta vitalicia (pagada por una AFAP).

A efectos de acceder a la jubilación por retiro, el trabajador debe computar 35 años de servicio y 60 años de edad.

Desempleo

Existe un régimen de seguro de paro por el cual el trabajador desempleado transitoria o definitivamente (que haya trabajado 180 días en los 12 meses previos al cese por desempleo) recibe un subsidio a cargo del BPS que asciende al 66% del promedio mensual de los salarios percibidos en los últimos seis meses en el primer mes del subsidio, 57% en el segundo mes del subsidio, 50% en el tercer mes del subsidio, 45% en el cuarto mes del subsidio, 42% en el quinto mes y, 40% en el sexto mes del subsidio, sin exceder nunca las 11 Bases de Prestaciones y Contribuciones mensuales (aproximadamente US\$ 1.200). El plazo de esta cobertura es de seis meses, y en caso de desempleo transitorio, al fin del período de seis meses el trabajador debe ser incorporado a su puesto de trabajo o es despedido definitivamente.

Enfermedad y maternidad

El trabajador tiene derecho a la afiliación sin costo a una institución de asistencia médica mutual. En caso de enfermedad común se interrumpe el contrato de trabajo y el BPS abona al trabajador un salario de enfermedad equivalente al 70% del salario habitual.

Las trabajadoras grávidas tienen el derecho y la obligación de interrumpir sus labores seis semanas antes del parto y seis semanas posteriores al mismo, percibiendo durante ese período prestaciones médicas y un sustitutivo del salario, aguinaldo, la licencia anual y el salario vacacional. Estas prestaciones son de cargo del organismo de seguridad social no representando un costo adicional para la empresa.

Accidentes de trabajo

Tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales que pudiera sufrir el trabajador están amparados por un régimen de cobertura obligatorio de carácter público, administrado por el Banco de Seguros del Estado (BSE). El mismo otorga prestaciones asistenciales y paga las rentas por incapacidad temporaria o permanente que se originen en el accidente o enfermedad.

El empleador tiene la obligación, toda vez que ocupe personal, de contratar este seguro con el BSE. El valor de la póliza de seguros dependerá de los riesgos de la actividad de la empresa, el número de empleados y los salarios abonados.

5.2 Contribuciones

Las retribuciones de los trabajadores dependientes, incluyendo las de directores y síndicos de SA, así como las de los socios de sociedades personales y titulares de empresas unipersonales, están sujetas a Contribuciones Especiales de Seguridad Social (CESS) y al aporte obligatorio al Fondo de Reversión Laboral.

Las empresas deben efectuar mensualmente los aportes a su cargo y retener y verter los aportes correspondientes a sus trabajadores, que se aplican sobre los salarios realmente pagados al trabajador.

Para las empresas comerciales e industriales las tasas de aportación son las siguientes:

CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	APORTES A CARGO	
	DE LA EMPRESA	DE LOS TRABAJADORES
Jubilaciones por retiro, vejez o invalidez y seguro de paro	7,5%*	15%*
Seguros de enfermedad	5%	3%, 4,5% o 6%**
Fondo de Reversión Laboral	0,125%	0,125%

* Por el monto de las retribuciones mensuales que exceda aproximadamente US\$ 3.880 no corresponde efectuar estos aportes, a opción del trabajador.

** Dependiendo del monto de los ingresos y de la existencia de hijos u otros dependientes.

En el caso de socios de sociedades personales y de titulares de empresas unipersonales que desarrollen actividad en la empresa la base imponible es la retribución del trabajador mejor remunerado de la empresa o la retribución efectivamente percibida por el socio, según cuál sea mayor. En ningún caso la base puede ser inferior a un ficto de aproximadamente US\$ 260 mensuales que puede variar según se trate de sociedades personales o empresas unipersonales.

En el caso de Directores de SA, la base de aportación es la misma que para los socios con actividad de las sociedades personales pero con una base mínima ficta de US\$ 470 mensuales aproximadamente. No obstante, en los casos siguientes no se generan aportes:

- cuando no perciban retribución alguna
- cuando se domicilien en el extranjero

Para los bancos y casas financieras rigen tasas más elevadas.

En las explotaciones agropecuarias la base imponible de los aportes a cargo de la empresa no son las retribuciones. Existe una base imponible ficta que se calcula en función del número de hectáreas y su productividad potencial.

5.3 Personal extranjero

Permisos de trabajo

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

Las empresas no podrán contratar ni anotar en la Planilla de Control de Trabajo a extranjeros que no justifiquen

hallarse debidamente autorizados a trabajar legalmente en el país, ya sea en forma definitiva o transitoria. Dicha justificación sólo podrá hacerse mediante la exhibición del certificado expedido por la Dirección Nacional de Migración, con constancia expresa de que el interesado está habilitado a esos efectos.

Regímenes especiales

El personal extranjero está incluido en el sistema general de seguridad social, salvo que exista un tratado firmado con el país de origen o que trabaje en Zona Franca y haya optado por no beneficiarse del régimen de seguridad social uruguayo.

Restricciones al empleo

Las únicas actividades con restricciones para el trabajador extranjero son:

Pesca

El capitán y al menos 50% de la tripulación deben ser uruguayos.

Líneas aéreas uruguayas

La tripulación debe ser uruguaya y al menos 75% de los empleados deben ser ciudadanos uruguayos.

Zonas Francas

El 75% de los empleados deben ser ciudadanos uruguayos a efectos de obtener las exoneraciones vigentes.