



**Construyendo una región de
Paz, Trabajo y Justicia Social**

**Construindo uma região de
Paz, Trabalho e Justiça Social**

Capitulo 7 URUGUAY

a) Cómo obtener una RESIDENCIA con derecho al trabajo (documentos que comprueban la situación migratoria regular):

La Ley 18.250 establece los principios de la política migratoria del país. En el capítulo VI se definen las categorías migratorias, contemplándose el Acuerdo de Libre Residencia para los nacionales de los estados miembro del MERCOSUR y estados asociados que soliciten la tramitación de la residencia temporaria. Dicha residencia habilita a ejercer actividad laboral.

En Uruguay el trámite de residencia se realiza en las dependencias de la Dirección Nacional de Migración del Ministerio del Interior.

Los requisitos para la tramitación de la residencia temporaria, por un plazo de dos años, para los nacionales de los estados miembros del MERCOSUR son los siguientes:

- Pasaporte válido y vigente o cédula de identidad o certificado de nacionalidad expedido por el país de origen del peticionante.

La partida de nacimiento legalizada será solicitada para el otorgamiento de la cédula de identidad uruguaya, documento habilitante para ser inscripto por el empleador ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Branco de Previsión Social,

o bien como para inscribirse como cuentapropista ante los mencionados organismos y la Dirección General de Impositiva.

- Certificado que acredite la carencia de antecedentes judiciales y/o penales y/o policiales en el país de origen o en los que hubiera residido el petitionerante durante los cinco años anteriores a su arribo al país de recepción.
- Carné de salud expedido por autoridad sanitaria habilitada uruguaya.
- Pago de la tasa retributiva de la Dirección Nacional de Migración.

b) Eventuales consecuencias de emplear trabajadores en situación irregular:

La Ley 18250 establece en su artículo 21: “Las personas físicas o jurídicas que en el territorio nacional ocupen trabajadores extranjeros en relación de dependencia deberán cumplir la normativa laboral vigente, tal como se aplica a los trabajadores nacionales.”

El artículo 22 señala: “Ningún empleador podrá contratar laboralmente a personas extranjeras que se encuentren en situación irregular en el territorio nacional”. La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la encargada de controlar el cumplimiento y aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias en materia laboral y de Seguridad Social, y, por

consecuencia, aquel empleador que contratara personas extranjeras que se encuentran en situación irregular en el país, serán sancionadas de acuerdo a la reglamentación vigente (decreto 108/07).

Asu vez, el artículo 17 de la mencionada ley establece que “El Estado adoptará las medidas necesarias para asegurar que las personas migrantes no sean privadas de ninguno de los derechos amparados en la legislación laboral a causa de irregularidades en su permanencia o empleo.”

c) ¿Qué documentos son necesarios para conseguir un trabajo en Uruguay?

Para ejercer una actividad laboral es necesario tener la Cédula de Identidad uruguaya o documento habilitante expedido por el Ministerio del Interior, una vez realizado el trámite de solicitud de residencia en el país ante la Dirección Nacional de Migración.

Las personas que se van a desempeñar laboralmente en calidad de dependientes, con dicho documento podrán ser inscriptas en el Banco de Previsión Social y en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por parte del empleador. Aquellas personas que van a desarrollar actividad laboral por cuenta propia, además de inscribirse en los organismos antes mencionados, también deberán hacerlo en la Dirección General Impositiva.

d) ¿Cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores en Uruguay?

En Uruguay, la ley 18250 garantiza la igualdad de trato de las personas migrantes con respecto a los nacionales en tanto sujetos de derechos y obligaciones, sin ningún tipo de distinción por motivo alguno. En este sentido gozan de los derechos de salud, trabajo, seguridad social, vivienda y educación en pie de igualdad con los nacionales. Dichos derechos tendrán la misma protección y amparo en uno y otro caso y tienen igualdad de trato que los nacionales con respecto al ejercicio de una actividad laboral. Asimismo, las personas migrantes gozan, con respecto a la seguridad social, del mismo trato que las nacionales en la medida que cumplan los requisitos previstos en la legislación del Estado uruguayo en la materia y de los instrumentos bilaterales y multilaterales ratificados por el país.

En lo relativo a la normativa laboral, se encuentra disponible en la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, www.mtss.gub.uy en el link Relaciones Laborales, Normativa. Allí se desarrollan las normas relativas a jornada, licencia, salario vacacional, aguinaldo, descansos semanales e intermedios, feriados, despidos, maternidad.

Los principales derechos y obligaciones de los trabajadores son:

Período de prueba: Si bien no hay una norma específica al respecto, la doctrina y jurisprudencia de nuestro país coinciden en que las partes pueden pactar un período de prueba de 90 días. Durante este período el trabajador puede ser despedido sin que corresponda pagarle indemnización, pero

el empleador siempre debe registrarlo, pagar las contribuciones y depositar los aportes a la seguridad social. También generará derecho a la licencia, el salario vacacional y el aguinaldo correspondiente.

Remuneraciones: El salario puede pagarse, por unidad de tiempo (horas, días, semanas, meses) o por unidad de resultado (por pieza, tarea o a destajo), comisiones sobre las ventas o cobros por cuenta del empleador, participación en las utilidades.

La remuneración podrá consistir en: una suma de dinero, o parte en dinero y parte en especie. Se acostumbra que la parte en especie no supere el 20% del salario nominal.

El monto debido en concepto de remuneración será pagado en forma semanal, por quincena y por mes y accasionalmente si el trabajador no sea ocupado diariamente podrá pagarse por día, al término de cada jornada.

Salario Mínimo: En ningún caso, la remuneración será inferior al salario mínimo establecido para la categoría y el sector de actividad en el que el trabajador se desempeña, fijado por el consejo de salarios respectivo. La ley dispone un mínimo que debe percibir el trabajador por concepto de retribuciones salariales: 30% del salario nominal deducidos el impuesto —si correspondiere— y las contribuciones de seguridad social, por lo cual, en realidad, se trata de un 30% sobre el salario líquido (nominal menos esos dos rubros). Para determinar el monto que constituye la base sobre la cual se determina el mínimo intangible y la cantidad que constituye este mínimo intangible lo que debe tenerse en cuenta es la prestación en efectivo, excluyendo por tanto las prestaciones en especie (vivienda, alimentación en ticket u otras modalidades en especie).

El monto del Salario Mínimo Nacional a enero de 2010 es de 4.799 pesos.

Jornada Laboral: La duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales en la industria y de 44 horas semanales en el comercio.

Aguinaldo: Es el equivalente a la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el empleador. Se paga en dos veces: La primera parte que consiste en la doceava parte de todo lo percibido entre el 1ro. de diciembre del año anterior y el 31 de mayo del corriente, se paga durante todo el mes de junio. La segunda parte que consiste en la doceava parte de todo lo percibido entre el 1ro. de junio y el 30 de noviembre de cada año, se paga antes del 23 de diciembre. Se pierde en caso de notoria mala conducta.

Licencia: Por cada año civil trabajado (1ro de enero al 31 de diciembre) se generan 20 días de licencia. Al cumplir 5 años de antigüedad en la empresa se genera un día más cada 4 años. Salario vacacional o suma para el mejor goce de la licencia: se trata de una suma equivalente a la licencia anual que se abona al momento de salir de vacaciones.

Edad mínima: 15 años de edad. Necesita autorización del Instituto Nacional del Menor.

e) ¿Cuáles son las reglas de protección a la salud y a la seguridad del trabajador en los ambientes de trabajo?

Toda empresa esta obligada a tomar las medidas de resguardo y seguridad para el personal de trabajo, a efectos de evitar los accidentes originados en el trabajo. (Ley 5032). En función de esta norma de carácter general se dictaron normas específicas para distintos sectores de actividad. Los más importantes son el decreto 89/95 para la Construcción, el decreto 406/88 para Industria, Comercio y Servicios, el decreto 307/2009 sobre riesgos químicos y decreto 321/2009 para el ámbito rural.

Los textos de las normas sobre Salud y Seguridad en el Trabajo están desplegadas en la página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) www.mtss.gub.uy.

Es muy importante el decreto N° 291/007, reglamentario del CIT N° 155, donde se establecen disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquier actividad, sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la misma y tenga o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado. Dicho decreto establece los principios, derechos y obligaciones que deben guiar la conducta de los empleadores, los trabajadores y la administración del trabajo. Los empleadores deberán garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. El costo de las medidas directamente relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo no deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores. El trabajador deberá cuidar que los medios de protección personal. Deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que

ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o salud.

A su vez, se crean ámbitos de cooperación entre empleadores y trabajadores, orientada a asegurar el logro de la prevención, evaluación de los riesgos laborales, así como la planificación de la capacitación dirigida a empresarios y trabajadores para prevención de riesgos laborales. En cada sector de actividad se crea una Comisión Tripartita Sectorial para la formulación, puesta en práctica, examen evaluatorio y periódico, de una política nacional y sus medios de aplicación en materia de salud, seguridad y medio ambiente laboral. En cada empresa se crea una instancia de cooperación bipartita mediante la designación por los trabajadores de un Delegado Obrero de Seguridad o la instalación de una Comisión de Seguridad con representantes de la empresa y de los trabajadores, con los cometidos de planificar la prevención y planificación de la temática

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales están regulados en la ley 16.074. No está comprendido por el sistema de seguridad social.

Este régimen es obligatorio y automático, a cargo del Banco de Seguros del Estado, diseñado como un seguro mercantil. Se financia mediante el pago de una prima a cargo del patrono, cuyo monto se determina teniendo en cuenta la siniestralidad del sector de actividad al que pertenece la empresa. Todo empleador está obligado a contratar la póliza, y si no lo hace el sistema ampara igualmente al trabajador brindándole prestaciones asistenciales completas y económicas mínimas, disponiendo el Banco de Seguros del Estado de una acción de recupero contra el empleador omiso por los gastos

que deba realizar y las sanciones administrativas que correspondieren.

La reparación que brinda el sistema consiste en el otorgamiento de prestaciones asistenciales y económicas.

Si el empleador incumple con la obligación de contratar el seguro, o habiéndolo hecho el mismo se ha declarado caduco por falta de pago u otra causa, el sistema de cobertura asistencial se aplica automáticamente, y también se pagan las indemnizaciones pero no se calculan sobre la remuneración real del siniestrado sino sobre una base ficta.

f) ¿Cómo acceder a los beneficios del sistema de seguridad social?

En Uruguay el ejercicio de una actividad remunerada implica la inscripción obligatoria en el Banco de Previsión Social, al cual deberán realizar los aportes correspondientes de la Seguridad Social los empleadores y los trabajadores, en el caso de los dependientes. Los trabajadores por cuenta propia también deberán realizar su inscripción y aportes. Todo esto sin perjuicio de la inscripción en los demás organismos de competencia en la materia (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en todos los casos y Dirección General Impositiva los cuentapropistas)

Por lo tanto, en Uruguay los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, tienen derecho - cumpliendo con los requisitos de cotización previa previstos en la legislación - a las siguientes prestaciones:

- a) subsidio por desempleo forzoso (decreto-ley 15.180³ y Ley 18399)
- b) derecho a la asistencia médica del trabajador y de sus hijos, así como a subsidio para el caso de enfermedad común (decreto-ley 14.407 y modificativas; ley 18.211)
- c) derecho a la licencia por maternidad y a las asignaciones familiares (decreto-ley 15.084 y modificativas y ley 18.227), cuyos montos mensuales por beneficiario, se establecerá de acuerdo al número de menores que integren el hogar, al nivel educativo que estén cursando y a la presencia o no de discapacidades.
- d) cobertura médica y subsidios en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales (ley 16.074)⁴.
- e) cobertura a la invalidez, vejez y sobrevivencia, a través del sistema jubilatorio y pensionario (ley 16.713 y modificativas)⁵.

Los aportes personales se calculan sobre el salario nominal del trabajador y consisten en:

Contribuciones	Empleador ⁶	Trabajador
Aportes jubilatorios	7,5%	15%
Fondo Nacional de Salud	5%	3% (básico)⁷
Fondo de reconversión laboral	0,125%	0,125%

g) ¿Qué hacer en el caso de violación de derechos?

El MTSS tiene competencia en vía administrativa ante las denuncias de conflictos individuales de trabajo. En su ámbito se celebran las conciliaciones, que constituyen requisitos previos al inicio de juicio laboral (art. 57 inc. 2 de la Constitución y Ley 14.188 art. 10).

Previo cumplimiento de este requisito de conciliación administrativa y en caso de labrarse acta de inútil conciliación, el trabajador podrá iniciar acciones judiciales ante juzgados especializados en materia laboral.

En vía judicial, la Defensoría de oficio laboral tiene por cometido asegurar el acceso a la justicia del trabajo a las personas que por su modesta situación económica no podrían costearse una defensa privada.

³ Las normas pueden consultarse en: <http://www.parlamento.gub.uy/>

⁴ Ver: <http://www.bse.com.uy/productos/Accidentes/>

⁵ Ver: http://bps.gub.uy/modelo_SF CM.asp?p=Trabajadores-Derechos

⁶ La empresa demás deberá abonar por cada salario nominal de cada trabajador.

⁷ Los trabajadores que perciben un salario mensual superior a 2,5 BPS (\$ 4860) pagan un adicional del 1,5% si no tienen hijos menores y 3 % si tienen hijos menores de edad.

La Constitución (art. 7) establece que la justicia será gratuita para los declarados pobres con arreglo a la ley. Dicha garantía no sería completa si no se asegurara a los menos favorecidos la asistencia jurídica imprescindible para acceder a los Tribunales. Esa asistencia, así como todos los servicios que la Defensoría presta son completamente gratuitos y sólo se otorgan a quienes, en razón de sus bajos ingresos, se hallaren comprendidos dentro de las condiciones establecidas por la Acordada N° 7414 de fecha 5/3/01.

El procedimiento para recibir asesoramiento en materia laboral y salarial está desarrollado en la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social www.mtss.gub.uy, link Relaciones Laborales, Asesoramiento laboral o salarial.

La persona que se desempeña laboralmente podrá denunciar cualquier situación irregular en los términos de su relación de trabajo, ante la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social. Ver página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social www.mtss.gub.uy, link IGTSS, Denuncias.

Estos términos comprenden los derechos referidos a la normativa laboral vigente en nuestro país (condiciones generales de trabajo o condiciones ambientales de trabajo); y también los derechos fundamentales y universales, inherentes a la personas y que son vulnerados en el lugar de trabajo (acoso moral, psicológico, antisindical, discriminación, destrato, etc).

h) Derecho a la Sindicalización:

El derecho a organizarse sindicalmente y a desarrollar la actividad sindical está garantizado constitucionalmente. Se aplican Convenios Internacionales OIT n° 87 y 98, y ley 17940.

No existen normas que exijan cumplir con requisitos de formas a los sindicatos para poder desarrollar su actividad sindical, considerándose actividad sindical la desarrollada incluso por sindicatos en formación.

i) Informaciones Adicionales (servicios disponibles):

1) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Juncal 1511 CP 11000 Montevideo - Uruguay

Mesa de Entrada: (598-2) 916 2681*

Servicio de atención telefónica: (598-2) 915 7171. Fax: (598-2) 916 2708

www.mtss.gub.uy

A través de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se brinda la red de servicios de los Centros Públicos de Empleo, constituido como un sistema de servicios y acciones para el mercado laboral, sobre la base del conocimiento y análisis del potencial productivo y el empleo, desde una perspectiva de desarrollo local. Coordinan y prestan servicios tendientes a facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda, coordinando entre las áreas de Servicios Públicos de Empleo, Formación Profesional y Emprendimientos Productivos.

La página web se encuentra en www.mtss.gub.uy, Dinae, Centros Públicos de Empleo CEPES.

2) Ministerio del Interior: Dirección Nacional de Migración

Misiones 1513 CP 11100 Montevideo – Uruguay

Mesa de Entrada (598-2) 916 04 71

www.dnm.minterior.gub.uy

3) Banco de Previsión Social

Colonia 1921 CP 11200 Montevideo – Uruguay

Teléfono 1997

www.bps.gub.uy.

E-mail: consultasweb@bps.gub.uy

4) Ministerio de Relaciones Exteriores: Centro de Atención Ciudadana

Cuareim 1384 CP 11200 Montevideo - Uruguay

Tel: (598-2) 9021010 int. 3126

www.mrree.gub.uy y www.masfacil.gub.uy

E-mail: informes@mrree.gub.uy

Capítulo 8

Otras informaciones

Profesiones Reglamentadas:

Aún con todo el avance del MERCOSUR, no existe un sistema de reconocimiento automático de diplomas, certificados o habilidades. Por ello, el migrante debe efectuar la reválida de su diploma o certificado por el órgano competente del país.

Trabajadores de las áreas fronterizas:

Trabajadores fronterizos son personas que viven en una ciudad y permanentemente transitan para una ciudad vecina de otro país, cruzando la frontera para trabajar, estudiar, acceder a servicios y otras actividades.

Los trabajadores y trabajadoras de frontera poseen una reglamentación específica, que varía de acuerdo a la legislación interna de cada país y en función de la existencia de Acuerdos de Tránsito Fronterizo entre los países.