

2018

vademécum

Laboral
URUGUAY



www.auren.com

CONTRATACIÓN: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

MODALIDAD	Objeto	Duración	Pró-rroga	Período de prueba	Forma	Derechos del Trabajador	Consecuencias de la rescisión unilateral	Otras consideraciones
CON PLAZO	Prestación de un trabajo por tiempo determinado.	La estipulada en el contrato.	No	No	Por escrito	Los mismos derechos que el contratado por tiempo indeterminado, con excepción de la indemnización por despido.	Pago de Indemnización por despido o el pago del tiempo restante hasta la finalización del contrato.	
POR SUPLENCIA	Prestación de un trabajo para cubrir el puesto de otro trabajador.	El reintegro del titular.	No	No	Por escrito	Los mismos derechos que el contratado por tiempo indeterminado, con excepción de la indemnización por despido.	Pago de Indemnización por despido o el pago del tiempo restante hasta la finalización del contrato.	
TEMPORADA O ZAFRA	Prestación de un trabajo para una determinada época del año.	Fin de temporada o zafra	No	No	Por escrito	Los mismos derechos que el contratado por tiempo indeterminado, con excepción de la indemnización por despido.	Pago de Indemnización por despido o el pago del tiempo restante hasta la finalización del contrato.	Temporada: 1º Diciembre al 30 de Abril. Zafra: Está mas vinculada al Agro. Zafra: se vincula al Agro. Hay que tener en cuenta si el trabajador ha sido contratado varias zafras porque el contrato puede devenir el definitivo
PRUEBA	Ensayar o probar la naturaleza del trabajo y la actividad del trabajador.	Mensuales: 90 días o 3 meses Jornaleros: 100 jornales	No	N/A	Por escrito	Los mismos derechos que el contratado por tiempo indeterminado, con excepción de la indemnización por despido.	No tiene consecuencias	

LICENCIAS ESPECIALES

MOTIVO		Duración	Observaciones
Matrimonio		3 días	Incluye el día del casamiento
Paternidad, Adopción y Legitimación adoptiva		13 días	Incluye el día del nacimiento. Los 3 primeros días a cargo de la empresa y los restantes 10 días a cargo del BPS
Maternidad		98 días	
Subsidios por cuidados (medio horario)		Hasta los 6 meses del niño	Padre o Madre
Adopción		42 días	Una vez culminada la licencia podrán solicitar reducción de horario por 6 meses
Por Estudio	Trabajador que cumple 36 hs. semanales	6 días	Preaviso de 10 días - en forma fraccionada
	Más de 36 hs. y hasta 48 hs.	9 días	De hasta 3 días incluye el día de la prueba
	48 hs. semanales	12 días	El trabajador debe tener más de 6 meses de antigüedad
Duelo		3 días hábiles	Padre, Madre, hijos, cónyugue, hermanos
Examen ginecológico		1 día	
Donación de sangre		1 día	

Régimen General por Convenio Colectivo pueden variar los días.

PARTIDAS

CONCEPTO	DESPIDO	LICENCIA	AGUINALDO
BASE DE CÁLCULO	MENSUAL: 1 mes por año o fracción. JORNALERO: 25 jornales por año con mas de 240 jornadas. 2 por cada 25 cuando no llegue a 240. VARIABLES: Promedio del último año o fracción.	20 DÍAS POR AÑO. MENSUAL: Se paga como si trabajase (1/30). JORNALERO: Jornal vigente al momento del goce. VARIABLES: Año anterior ajustado con aumentos.	La doceava parte del total de las remuneraciones (nominales). Pago en dos fracciones: Junio: Diciembre a Mayo Diciembre: Junio a Noviembre
CUANDO SE ADQUIERE EL DERECHO	Ruptura por parte del empleador del contrato de trabajo	Al 31 de diciembre de cada año cierra un período. Se gozará al año siguiente. Sistema de ajuste al año civil.	Al 30 de junio se liquida la primera fracción. Antes del 20 de diciembre la segunda fracción.
CUANDO SE ADQUIERE EL DERECHO AL COBRO	Plazo de 10 días siguientes a la desvinculación	MENSUAL: a fin de mes JORNALERO Y DESTAJISTA: al comienzo de la licencia. SALARIO VACACIONAL: Siempre antes del comienzo de la licencia.	Durante el mes de junio la primera fracción. Antes del 20 diciembre.
APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL	No genera aportes.	Los jornales de licencia gozada llevan descuentos. La licencia no gozada no lleva. SALARIO VACACIONAL: No lleva descuentos nunca.	El monto lleva descuentos.
HORAS EXTRAS	Deben considerarse en el calculo	Se incluyen en la base de calculo del jornal de licencia.	Deben tenerse en cuenta.
DESCANSO SEMANAL	No se computa como tiempo trabajado.	No se descuenta.	
FERIADOS	Los feriado pagos se consideran trabajados.	Tanto los feriado pagos como los comunes deben computarse a efectos de generar licencia.	Se tiene en cuenta lo percibido
COMISIONES	Se tienen en cuenta a través del promedio de lo percibido en el último año.	Se debe incluir pues integra el salario	Corresponde tenerlo en cuenta porque son un tipo más de remuneración.
PROPINAS	Integra el salario o es el salario mismo.	Si	No. Sólo se consideran sumas abonadas por el empleador.
INCENTIVOS O PRIMAS	Deben considerarse como cantidades variables.	Se debe incluir .	Si
VIATICOS	Debe considerarse la parte remuneratoria.	El viáticos forfait, al menos en lo que de remuneratorio tenga, debe considerarse. Puede recurrirse al porcentaje establecido para las aportaciones de Seguridad Social.	El viatico forfait debe considerarse integralmente a efectos del calculos del aguinaldo.
VIVIENDA Y ALIMENTACION	Teniendo naturaleza salarial deberia computarse. Como evaluación puede usarse el ficto para Seguridad Social.	En el caso de la vivienda el trabajador sigue gozando de ese beneficio, si no lo tuviera, debe computarse.	Prestaciones en especie no entran en el cómputo.Excepción: Trabajadores rurales.
TRANSPORTE	NO, si no tiene carácter remuneratorio.	No es necesaria.	No.
VESTIMENTA	Si	No	No
SEGURO ENFERMEDAD	Se considera trabajado el tiempo transcurrido al amparo del mismo.	Debe considerarse para la generación de licencia.	El subsidio pago no se tiene en cuenta porque no tiene naturaleza salarial.
SEGURO ACCIDENTES	Para el jornalero se considera trabajado todo el período transcurrido.	Todo el período de ausencia genera vacaciones.	El subsidio pago no se tiene en cuenta.
LICENCIA POR MATERNIDAD	No considera trabajado porque no está expresamente incluido.	No se descuentan las faltas. El empleador debe conceder el tiempo de licencia pero el pago delo mismo está incluido en el subsidio.	
SEGURO DESEMPLEO	No se computa.	No genera licencia.	El subsidio pago no se tiene en cuenta.

FERIADOS

MES		Laborable	No Laborable
ENERO			
1	AÑO NUEVO		*
2	DÍA DE SECTOR DE PESCA		*
6	REYES	*	
6	DÍA DE LA INDUSTRIA AVICOLA		*
6	DÍA DEL SECTOR DE TINTORERÍA		*
6	DÍA DEL TRABAJADOR DE ESTUDIOS CONTABLES	*	
9	DÍA DEL TRABAJADOR DE TRANSPORTE DE CARGA	*	
FEBRERO			
12 y 13	CARNAVAL (LUNES Y MARTES)	*	
MARZO			
2º DOMINGO	DÍA DEL TRABAJADOR TEXTIL		*
14	DÍA DE LA INDUSTRIA DEL METAL, MAQUINARIA Y EQUIPOS		*
14	DÍA DEL TRABAJADOR DE LA INDUSTRIA MINERA		*
15	DÍA DEL PERSONAL DE EDIFICIOS DE PROPIEDAD HORIZONTAL		*
16	DÍA DEL TRABAJADOR DE LA LOGÍSTICA		*
ABRIL			
1	DÍA DEL GRASERO		*
6	DÍA DEL SECTOR ÁREAS VERDES		*
14	DÍA DEL TRABAJADOR VITÍCOLA		*
3º LUNES	DÍA DEL TRABAJADOR VIDRIERO		*
19	DESEMBARCO DE LOS 33 ORIENTALES	*	
25	DÍA DE LOS TRABAJADORES DE ATRACCIONES MECÁNICAS Y AFINES		*
30	DÍA DEL TRABAJADOR RURAL		*
MAYO			
1	DÍA DEL TRABAJADOR		*
18	BATALLA DE LAS PIEDRAS	*	
28	DÍA DE LA INDUSTRIA FRIGORÍFICA		*
JUNIO			
1	DÍA DE LA INDUSTRIA LÁCTEA		*
10	DÍA DEL TRABAJADOR PAPELERO		*
19	NATALICIO DE ARTIGAS	*	
19	DÍA DEL TRABAJADOR DE LAS DROGUERÍAS		*
19	DÍA DEL TRABAJADOR DE CASAS DE SALUD		*
20	DÍA DEL TRABAJADOR DE ZONA FRANCA		*
21	DÍA DEL TRABAJADOR DEL COMERCIO MINORISTA DE ALIMENTACIÓN	*	
21	DÍA DEL TRABAJADOR DE LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA		*
21	DÍA DEL TRABAJADOR DE LOS CORREOS PRIVADOS	*	
4º LUNES	DÍA DEL TRABAJADOR DE ENTIDADES GREMIALES Y SOCIALES	*	
JULIO			
16	DÍA DE LA INDUSTRIA QUÍMICA		*
18	JURA DE LA CONSTITUCIÓN		*
21	DÍA DEL TRABAJADOR PORTUARIO *	*	

MES		Laborable	No Laborable
AGOSTO			
2	DÍA DEL TRABAJADOR DEL PACKING Y PLANTAS DE JUGO		*
6	DÍA DEL TRABAJADOR DEL FRÍO		*
2º LUNES	DÍA DEL TRABAJADOR DE LA INDUSTRIA PRENDAS DE VESTIR		*
17	DÍA DEL TRABAJADOR DE CATERING		*
17	DÍA DEL TRABAJADOR DE HOTELES Y BARES		*
18	DÍA DE LA INDUSTRIA DEL MOLINO		*
19	DÍA DEL TRABAJADOR DE SCIO. DOMESTICO		*
25	DECLARACIÓN DE LA INDEPENDENCIA		*
26	DÍA DEL TRABAJADOR DE LA INDUSTRIA DEL CUERO		*
SETIEMBRE			
10	DÍA DE LA ADMINISTRACION DE CENTROS COMERCIALES		*
11	DÍA DEL TRABAJADOR DE LA SALUD		*
12	DÍA DEL TRABAJADOR DE BEBIDAS		*
15	DÍA DEL TRABAJADOR CEREALISTA		*
16	DÍA DEL TRABAJADOR DE COOPERATIVAS DE CONSUMO		*
21	DÍA DE LA INDUSTRIA FARMACEUTICA		*
26	DÍA DEL EMPLEADO DE AGENCIA MARÍTIMA		*
OCTUBRE			
2º LUNES	DÍA DEL TRABAJADOR DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS HOSPITALARIOS		*
12	DESCUBRIMIENTO DE AMÉRICA	*	
12	DÍA DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS		*
16	DÍA DE LA INDUSTRIA DEL PAN		*
23	DÍA DE LA PRENSA ESCRITA		*
25	DÍA DEL TRABAJADOR ACEITERO		*
26	DÍA DE LA CURTIEMBRE		*
26	DÍA DEL ZAPATERO		*
NOVIEMBRE			
2	DÍA DE LOS DIFUNTOS	*	
2	DÍA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN		*
2	DÍA DEL TRABAJADOR METALÚRGICO		*
2	DÍA DEL TRABAJADOR DE ESTACIONES DE SERVICIO		*
12	DÍA DEL TRABAJADOR DEL GAS		*
25	DÍA DEL TAXIMETRISTA		*
DICIEMBRE			
3	DÍA DE LA INDUSTRIA DEL CHOCOLATE Y DULCES		*
20	DÍA DEL GRÁFICO		*
24	DÍA DE LA INDUSTRIA MADERA		*
25	NAVIDAD		*

* Si las empresas convocan a trabajar este día, el pago del jornal deberá ser doble para aquellos trabajadores que concurren y desempeñen su jornada completa.

Si no se convoca a trabajar, no se generará derecho al cobro de salario.

TASAS

FONASA								
REMUNE- RACIÓN	PERSONAL							PATRO- NAL
	BÁSICO	HASTA 2.5 BPC (*)			MAYOR A 2.5 BPC			
		APORTE BÁSICO	APORTE ADICIONAL	TOTAL	APORTE BÁSICO	APORTE ADICIONAL	TOTAL	
Sin cón- yugue o concubino	Sin hijos	3%	0%	3%	3%	2%	4,5%	5%
	Con hijos	3%	0%	3%	3%	3%	6%	5%
Con cón- yugue o concubino	Sin hijos	3%	2%	5%	3%	4%	6,5%	5%
	Con hijos	3%	2%	5%	3%	5%	8%	5%

(*) BPC \$ 3.848 (VIGENCIA ENERO 2018)

IRPF - TASAS ANUALES - PRIMARIO	
HASTA 84 BPC	0%
DE 84 BPC HASTA 120 BPC	10%
DE 120 BPC HASTA 180 BPC	15%
DE 180 BPC HASTA 360 BPC	24%
DE 360 BPC HASTA 600 BPC	25%
DE 600 BPC HASTA 900 BPC	27%
DE 900 BPC HASTA 1380 BPC	31%
MAS DE 1380 BPC	36%
DEDUCCIONES - ESCALA DE INGRESOS	
MENORES O IGUALES A 180 BPC	10%
MAYORES A 180 BPC	8%

CARGAS SOCIALES		
Concepto	Personal	Patronal
MONTEPIO	15%	7,5%
FRL	0,125%	0,125%

(*) TOPE AFAP \$ 160.121 (VIGENCIA FEBRERO 2018)

Valores 2018

HORAS EXTRAORDINARIAS	
TIPO DE HORA	RECARGO
Horas extras comunes	100%
Horas extras especiales	150%
Horas extras nocturnas	150%
Horas nocturnas (*)	20%

(*) Puede variar según Convenio Colectivo

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO	
TIPO DE DESPIDO	INDEMNIZACIÓN
Despido Común	1 IPD por año o fracción con un máximo de 6
Despido Scio. Do- méstico	Antigüedad mínima 1 año continuado de la- bor
Corredores, Viajan- tes, Vendedores de plaza	Adicional a la IPD común tiene indemnización por clientela del 25% de la IPD común
Empleada embara- zada	IPD común + 6 sueldos
Trabajador enfermo	IPD doble
Trabajador accidentado	Si no es readmitido: IPD triple
	Si es readmitido: IPD + jornales hasta comple- tar los 180 días