Comenzando a trabajar

Ministerio de Desarrollo Social
Instituto Nacional de la Juventud
REPUBLICA AFAP

Índice

01. Mis derechos y obligaciones_____04

02. ¿Cómo se regula el teletrabajo?_____18

03. ¿Qué pasa cuando me despiden?_____22

04. ¿Qué es un sindicato?_____26

05. La defensa de mis derechos laborales_____30

06. ¿Qué es la ley de empleo juvenil?_____36

07. ¿Qué derechos tengo si me dedico al trabajo doméstico?_____42

08. ¿Qué derechos tengo si mi trabajo es rural?_____46

09. ¿Cuáles son mis derechos si tengo un emprendimiento?_____50

10. Beneficios de la Seguridad Social_____56

11. Derechos laborales de las personas con discapacidad_____62

12. Mis aportes jubilatorios: el Sistema Previsional_____66

13. Direcciones y referencias útiles_____74

Clic en los títulos para ir directo al contenido

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de las instituciones intervinientes en la elaboración de este material. No obstante, en la redacción se encontrarán con un lenguaje que en algunos casos utiliza el genérico masculino para referirse a todas las personas, varones y mujeres a fin de evitar formas lingüísticas más largas que afecten a la fluidez de la lectura.

Presentación

Este material fue producido por profesionales del INJU y cuenta con aportes de República AFAP.

La Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes (y su Protocolo Adicional), sirve como marco a esta herramienta de información, en la que se promueve el acceso a empleos de calidad y una adecuada formación para el trabajo. Consideramos que para que la Convención, y en definitiva los derechos que en ella y en otros instrumentos internacionales y normas nacionales se reconocen, se transformen en una garantía para el goce de los derechos de la juventud, es necesario que los propios jóvenes se apoderen de su contenido y exijan su cumplimiento. Para ello, el primer paso necesariamente debe ser el de la información.

Desde 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha impulsado el concepto de Trabajo Decente. A través del mismo, se busca promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente es el punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social.

Desde el Poder Ejecutivo, el INJU/MIDES y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social impulsaron el Acuerdo Nacional por el Trabajo Decente Joven; y a partir de la Ley 19.133 de Empleo Juvenil (2013), y de su Decreto Reglamentario, funciona con su coordinación la Comisión Interinstitucional de Promoción del Trabajo Decente Joven.

El Instituto Nacional de la Juventud, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social, es un organismo de cobertura nacional cuya misión es planificar, diseñar, asesorar, articular, supervisar y ejecutar políticas públicas de juventud, además de velar por su cumplimiento. Es objetivo del Instituto revitalizar el papel de los y las jóvenes como actores sociales estratégicos y potenciar su participación en las diversas áreas desde una concepción integral, solidaria y de igualdad social.

01
Mis derechos y obligaciones

La relación laboral entre empleadores y trabajadores está regulada por leyes y decretos específicos. Es lógico que al empezar a trabajar tengas dudas acerca de tus derechos y obligaciones. Aquí te ofrecemos algunas respuestas breves, que creemos pueden ser de utilidad.

Es importante que recuerdes que se trata de un breve resumen de la normativa vigente y que para muchas actividades hay normas particulares. Para conocerlas deberás asesorarte en forma específica.

Recordá que siempre que tengas un problema laboral o quieras aclarar dudas, lo mejor es consultar con una persona especializada.

¿A qué edad puedo empezar a trabajar?

A los 15 años, con un permiso de tus padres o tutor y uno del Instituto del Niño y del Adolescente (INAU) en el que se especifiquen los horarios que podés cumplir y las tareas que NO podés realizar.

La personas menores de edad no pueden trabajar entre las 22:00 y las 06:00 horas y no pueden realizar trabajos insalubres, que son aquellos que por las condiciones en que se efectúa o por los materiales que se manipulan, son considerados perjudiciales para la salud.

El INAU podrá autorizar el trabajo de adolescentes de entre 13 y 15 años, pero siempre que se trate de trabajos ligeros, que por su naturaleza o por las condiciones en que se prestan no perjudican su desarrollo físico, mental o social, ni impiden o dificultan su acceso a la educación o su permanencia en ella.

¿Qué significa que una actividad es insalubre?

Que por el tipo de trabajo y las condiciones en que se realiza (riesgos químicos, biológicos, ergonómicos, físicos y psico sociales), son consideradas perjudiciales para la salud. Generalmente estas actividades tienen compensaciones especiales sobre el sueldo, en el régimen jubilatorio, descansos extra y alimentación especial. La Comisión Honoraria de Trabajos Insalubres

declara cuáles son ese tipo de trabajos y el INAU actualiza periódicamente un listado de trabajos peligrosos que no pueden ser desarrollados por los adolescentes (menores de 18 años).

¿Cuáles son mis obligaciones?

- Debés realizar la tarea para la cual se te contrata, haciendo uso adecuado de las instalaciones, maquinarias y herramientas de la empresa.
- Debés cumplir con el horario establecido.
- Debés cumplir con lo que te encargue tu jefe/a, dentro de la tarea para la que se te contrató, siempre y cuando eso no ponga en peligro tu vida, integridad física, desarrollo espiritual y social, o se trate de un delito.
- Debés cumplir con la reglamentación de la empresa para el puesto de trabajo para el que te contrataron (puntualidad, asiduidad, vestimenta, higiene, seguridad, etc.).
- Debés colaborar con la empresa para el buen desarrollo de su trabajo.

¿Cuáles son mis derechos?

- Figurar en la Planilla de Trabajo Unificada del Banco de Previsión Social (BPS) y del Ministerio deTrabajo y Seguridad Social (MTSS). Al estar inscripto en el BPS generás derechos de Seguridad Social, como la jubilación y el seguro de paro.
- Elegir una AFAP (Administradora de Fondos de Ahorro Previsional) y así comenzar a ahorrar para tu futura jubilación.
- Inscribirte en el Fondo Nacional de Salud (Fonasa) dentro de los 30 días de ingresado para tener derecho a la atención de tu salud. Cuando llenás el formulario de inscripción, tenés que elegir la mutualista a la que te querés asociar. Si ya tenés una, podés continuar en ella o cambiarla por otra. También podés optar por Salud Pública.
- Tener cobertura por accidentes laborales en el Banco de Seguros del Estado (BSE).
- Conocer las normas internas de funcionamiento de la empresa.
- Que se te respete el horario de trabajo acordado.
- Cobrar el salario mensual dentro de los primeros 5 días hábiles del mes siguiente, nunca después del día 10. Si cobrás por quincena, nunca después del 5° día hábil (una vez vencidos los 15 días) y si lo hacés semanalmente, al finalizar la semana.
- El salario por 8 horas de trabajo no puede ser menor al Salario Mínimo Nacional (SMN) y al salario mínimo fijado por los Consejos de Salarios para el tipo de actividad que desarrollás.
- Cobrar horas extra si trabajás más tiempo que el horario acordado.
- Cobrar medio aguinaldo en junio y en diciembre.
- Cobrar salario vacacional cuando salís de licencia.
- 20 días de descanso anual.
- Descanso semanal.
- Afiliarte al sindicato, si así lo decidís.
- **Todos los trabajadores y trabajadoras de la actividad privada tienen derecho a licencias especiales.**
  - **Por estudio:** 12 días al año, si trabajás 48 horas a la semana; 9 días al año, si trabajás entre 36 y 48 horas y 6 días al año, si trabajás hasta 36 horas. La licencia debe otorgarse en forma fraccionada, no podés tomarte más de 3 días por cada examen o prueba. Para gozar de este derecho debés tener más de 6 meses de antigüedad en la empresa.
- **Es bueno que sepas que estas licencias especiales son irrenunciables, deberán gozarse efectivamente y no pueden ser sustituidas por dinero:**
  - **Por matrimonio:** 3 días.
  - **Por fallecimiento de familiares:** 3 días.
  - **Licencia por maternidad:** 14 semanas; que pueden extenderse a 18 semanas en los casos de nacimiento múltiple y peso reducido (1,5 kg o menos). Asimismo, puede extenderse hasta que el hijo cumpla seis meses en casos complejos por riesgo de muerte del recién nacido o que impliquen necesidad de internación o tratamiento.

- **Licencia por paternidad:** 10 días continuos, extendiéndose a 30 días en los casos de: nacimiento múltiple, peso reducido (1,5 kg o menos), casos complejos por riesgo de muerte del recién nacido o que impliquen necesidad de internación o tratamiento y parto prematuro.

  Una vez finalizada la licencia maternal, el padre o la madre podrán trabajar medio horario, siendo la otra mitad subsidiada por el BPS. A partir del 1º de enero de 2016 se subsidia el tiempo que pase entre el final de la licencia maternal y la llegada al sexto mes de vida del bebé. El medio horario para cuidados podrá usarse indistintamente y en forma alternada por el padre y la madre. En virtud de lo anterior, ambos padres podrán turnarse, en la forma que consideren más conveniente según la realidad de cada familia. En los casos en que el recién nacido se encuentre en una situación de complejidad médica, el plazo del subsidio por cuidados se podrá ampliar hasta los 9 meses.

Me dijeron que iba a estar a prueba, ¿qué significa eso?

Muchas empresas te toman a prueba para ver si te adecuás al trabajo. El período de prueba no puede ser mayor a 90 días. Si se cumple ese plazo y seguís trabajando, significa que ya tenés un empleo permanente de la empresa.

Durante el período de prueba tenés todos los derechos como cualquier trabajador o trabajadora. Pero si te despiden dentro de ese período, no se genera derecho a la indemnización por despido.

¿Qué es un contrato de trabajo?

En un contrato de trabajo se establecen, entre otras cosas, las tareas que vas a realizar, el sueldo que vas a cobrar y el horario que vas a cumplir. Hay empresas que por norma hacen firmar contratos para trabajar y otras realizan el acuerdo verbalmente. Tus derechos son los mismos con contrato escrito o sin él.

Si el contrato laboral que firmás tiene un plazo de finalización establecido, significa que una vez cumplido ese plazo pueden hacer que firmes otro o pueden dar por culminada la relación laboral. En el segundo caso, al finalizar el plazo no tenés derecho a cobrar despido. Si firmás varios contratos sucesivos a plazo, se puede entender que la relación laboral es permanente por lo que se genera derecho al despido.

Los contratos de trabajo de duración determinada pueden ser con plazo cierto (por ejemplo, por el plazo de 1 año o hasta determinada fecha) o por un plazo incierto (hasta que se termina la obra o la construcción).

¿Tengo descanso dentro de mi jornada laboral?

Si tu jornada de trabajo es continua tenés media hora de descanso paga a gozar, en general, a partir de la cuarta hora de trabajo (puede variar de acuerdo a la rama de actividad). Dependiendo del tipo de empresa, ese descanso podrá tomarse en distintos momentos.

Si cumplís horario cortado, en el comercio tenés 2 1/2 horas y en la industria 2 horas (puede reducirse a 1 hora si existe acuerdo) y no son pagas.

¿Los sueldos tienen descuentos?

Sí. Cuando te dicen el sueldo que vas a ganar tenés que preguntar si es líquido o nominal. El líquido es lo que efectivamente vas a cobrar y el nominal es el sueldo sin descuentos.

Los descuentos obligatorios por ley son:

- → **El aporte jubilatorio personal** que se debe pagar al BPS: 15%.
- → **El aporte al Fonasa:** un 3% si las retribuciones no superan las 2,5 BPC[1], un 4,5% si superan las 2,5 BPC y no se tienen hijos menores a cargo ni cónyuge a cargo, un 6% si las superan y se tienen hijos menores o con

1. La Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC) es un índice que se utiliza para determinar el valor de: prestaciones (ej. jubilación) y contribuciones (ej. aportes a la Seguridad Social), entre otros. Es actualizado por el Poder Ejecutivo en función de la situación financiera del Estado. La Base de Prestaciones y Contribuciones a enero de 2022 es de $ 5.164.

discapacidad a cargo pero no cónyuge a cargo , un 6,5% si no se tienen hijos menores a cargo pero sí cónyuge o concubino a cargo y un 8% cuando hay hijos menores y cónyuge o concubino a cargo.

- **El Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**, cuyo porcentaje depende de cuánto ganás: si ganás menos de 7 BPC mensuales no aportás nada; a partir de ese ingreso nominal -calculado sobre los ingresos que exceden los 7 BPC- se le aplican diferentes porcentajes que van desde el 10% al 36% de tu ingreso nominal.
- **El aporte al Fondo de Reconversión Laboral:** 0,10%.

En general, cuando se habla de sueldo o salario percibido en un determinado mes, se incluyen el sueldo líquido, los viáticos, las horas extra, etc. O sea, todo lo que se cobró en ese mes. Esto se aplica fundamentalmente para calcular el aguinaldo, el despido, el seguro de paro, etc.

¿Qué es el Salario Mínimo Nacional?

Es una cifra en pesos que fija el Poder Ejecutivo por debajo de la cual no puede encontrarse el salario de ningúna persona trabajadora que cumpla una jornada laboral de 8 horas[2].

Para quienes cobran por jornal se establece el jornal mínimo nacional, que equivale a 1/25 del Salario Mínimo Nacional.

Para ciertos grupos de actividad como en el trabajo rural y el doméstico se fijan salarios mínimos especiales.

El salario puede ser pagado parte en dinero y parte en especie (como vivienda, locomoción, alimentación), pero existe un porcentaje mínimo que necesariamente debe ser pagado en dinero: el 35% del monto nominal (deducido el IRPF y las contribuciones de Seguridad Social).

2. A partir del 1º de enero de 2022 el Salario Mínimo Nacional (SMN) es $ 19.364 mensuales..

Si trabajo de lunes a viernes, ¿me pagan el sábado y el domingo?

Si vos cobrás el sueldo de forma mensual, entonces los sábados y domingos están incluidos en el salario. Si cobrás por jornal (significa que te pagan por día trabajado) cobrás los sábados y domingos sólo si los trabajás.

¿Cómo es mi descanso semanal?

El descanso semanal es obligatorio y la cantidad de horas depende del tipo de trabajo:

	Trabaja	Descansa
Administración pública	40 horas por semana	2 días
Comercio	44 horas por semana	1 día y 1/2
Industria	48 horas por semana	1 día

Hay trabajos en los cuales el descanso no se da los fines de semana e incluso puede ser rotativo. Un ejemplo es el descanso de un día por cada 4 o 5 días trabajados. Esto sucede en los supermercados, shoppings, hospitales y transporte, entre otros.

Los días feriados, ¿tengo que trabajar?

Depende. Hay cinco feriados no laborables pagos en el año: 1º de enero, 1º de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre. De acuerdo a lo fijado por la ley, estos días no se trabaja. Si a pesar de ello es necesario que trabajes, corresponde que te paguen el doble.

Los demás feriados son laborables y es la empresa la que decide si se trabaja o no; pero si no se trabaja por decisión de la empresa, igualmente corresponde que te paguen el día.

¿En qué casos corresponde cobrar horas extra?

Cuando trabajás más horas que las acordadas en tu horario habitual corresponderá que te paguen un plus sobre el costo de la hora normal. Este monto varía según el día en que se realicen las horas extras:

Día	Incremento (sobre precio de la hora normal)
Hábil	100%
Feriado o de descanso normal (en que no trabajes normalmente)	150%
Feriado o de descanso semanal (en que trabajes normalmente)	100%

¿Cuándo tengo vacaciones?

Tus vacaciones se llaman licencia anual y te corresponden después del 31 de diciembre, aunque no hayas trabajado todavía el año completo.

- Después de un año de trabajo tenés derecho a 20 días de licencia.
- Si trabajaste menos de un año, se calcula la cantidad de días que te corresponden en base a los días trabajados: te corresponden 1,66 días por cada mes trabajado.
- A partir del 5° año de trabajo, por cada 4 años tenés 1 día más. Estos 4 años se cuentan desde el primer año de trabajo. O sea que si llevás 10 años trabajando en la misma empresa o en distintas empresas de los mismos dueños, tenés 22 días de licencia. Ejemplo: 4 años → 20 días, 5 años → 21 días, 8 años → 22 días.

Esa licencia es paga y normalmente se acuerda con la empresa las fechas para hacerla efectiva.

La licencia puede ser tomada toda junta o en dos veces y no deben incluirse los feriados pagos ni los días de descanso (salvo en casos en que exista un convenio colectivo que diga otra cosa).

Hay empresas en las cuales no podés elegir la fecha para tomarte la licencia porque tienen fechas fijas en las que la empresa cierra y le da licencia a todo el personal.

¿Qué es el salario vacacional?

Es una suma de dinero que se le paga a quien trabaja antes de que se vaya de licencia, para que pueda disfrutar de sus vacaciones.

Al salir de licencia, se debe cobrar el sueldo de ese mes, más el salario vacacional. El monto del salario vacacional se calcula considerando lo que cobraría de sueldo líquido esos días que está de licencia. Esto quiere decir que si la persona cobra $15.000 al mes y se va 20 días de licencia, cobrará los $15.000 de sueldo más $10.000 de salario vacacional (esos $10.000 representan el sueldo líquido por 20 días).

El salario vacacional no lleva el descuento del 15% para la Seguridad Social.

¿Qué es el aguinaldo?

El aguinaldo es un sueldo extra que se paga la mitad en junio y la otra mitad en diciembre, y tiene los mismos descuentos que el salario habitual.

Corresponde a la suma de todo lo que has percibido mensualmente, dividido por 12: sueldos, horas extra, viáticos (se consideran aquellos que no requieren rendición de cuenta, de los cuales se toma el 50% para el cálculo), etc. Es todo lo cobrado entre el 1° de diciembre de un año y el 30 de noviembre del siguiente, dividido por 12.

El aguinaldo se paga en dos cuotas, el cálculo es el siguiente:

1ra Cuota	Junio	$\frac{\text{remuneración del 1º/12 al 31/05}}{12}$
2da Cuota	Diciembre	$\frac{\text{remuneración del 1º/06 al 30/11}}{12}$

Si trabajás en la construcción (actividad amparada por la Ley 14.411) o en tu domicilio realizando actividades industriales y/o artesanales, el aguinaldo te lo paga directamente el BPS y las fechas de cobro se anuncian en los diarios, radio y página web del BPS.

Y si hago algo mal en la empresa, ¿qué sanciones puedo tener?

La sanción debe ser racional, proporcional a la falta cometida y simultánea o próxima a la fecha en que se cometió. Por ejemplo, no te pueden suspender si un día llegás 10 minutos tarde, ni a los 3 meses de haber cometido una falta.

Las sanciones deben aplicarse progresivamente de menor a mayor y deben tener en cuenta tu conducta anterior. Tenés derecho a ser escuchado a efectos de poder realizar descargos y no te pueden sancionar dos veces por una misma falta.

Las sanciones pueden ser:

- → Observación (verbal y/o escrita).
- → Advertencia o último aviso.
- → Suspensión (no mayor de 15 días).
- → Despido.

Muchas sanciones acumuladas o un comportamiento seriamente inadecuado pueden generar lo que se llama "notoria mala conducta", por lo cual perdés el derecho al pago de la indemnización en caso de despido.

¿Cuándo me pueden enviar al seguro de paro?

- → Cuando te despiden.
- → Cuando hay suspensión del trabajo.
- → Cuando hay una reducción de las jornadas de trabajo o de las horas trabajadas por día, al menos en un porcentaje del 25% legal o habitual (salvo que la disminución sea pactada o sea característica de ese empleo).

¿Qué requisitos tengo que cumplir para acceder al subsidio de desempleo?

Para tener derecho a este subsidio, comunmente llamado seguro de paro, si sos mensual debés haber trabajado y aportado al BPS durante 6 meses en el último año (en la misma empresa o en distintas). Si cobrás por día o por hora, debés haber trabajado 150 jornadas. Para gozar de un nuevo período de subsidio deben pasar 12 meses desde que se terminó de cobrar el seguro de paro.

¿Cuándo no tengo derecho al seguro de paro?

No tienen derecho a este seguro quienes: reciben ingresos provenientes de otros trabajos (salvo algunas excepciones), cobran una jubilación, son despedidos o suspendidos por razones disciplinarias o quienes se encuentran en huelga.

¿Por cuánto tiempo se cobra?

En el caso del despido y del trabajo reducido, los mensuales cobran por un plazo máximo de 6 meses y los jornaleros por 72 jornales. En el caso de la suspensión total del trabajo se cobra por un máximo de 4 meses y de 48 jornales respectivamente. Estos plazos pueden ampliarse si hay una caída del PBI en los dos últimos trimestres.

¿Cuánto se cobra de subsidio por desempleo?

El monto de la indemnización por despido varía en forma descendente desde el 1º hasta el 6º mes. Para los mensuales, en el 1º se cobra el 66% del promedio mensual de las remuneraciones de los 6 meses anteriores

al hecho que motiva el ingreso al seguro; en el 6º mes se cobra el 40%. Quienes trabajan por jornal cobrarán 16 jornales el primer mes, reduciéndose progresivamente ese monto hasta 9 jornales en el 6º mes.

Si la causal del seguro es la suspensión total de la actividad en la empresa, se cobra el equivalente al 50% del promedio mensual de las remuneraciones o el equivalente a 12 jornales.

En el caso de la suspensión parcial de la actividad o trabajo reducido, se cobra la diferencia entre el posible subsidio (calculado igual que en la suspensión total) y lo efectivamente cobrado.

Límite de los montos a cobrar[3]

- En el caso de despido pueden cobrar hasta $ 70.083 en el primer mes, monto que se reduce progresivamente hasta los $38.219 en el sexto mes.
- Quienes ingresan al seguro de paro por suspensión total de la actividad o trabajo reducido, pueden cobrar hasta $ 50.973 mensuales con un mínimo de $ 6.370.
- Aumento del monto: Las personas casadas, que viven en concubinato o que tienen familiares incapaces a su cargo, ascendientes o descendientes menores de 21 años de edad, cobran un 20% extra al cálculo básico realizado.

¿Entonces qué puede hacer la empresa?

Cuando la empresa se encuentra en funcionamiento puede optar por:

- Despedirte y pagarte la indemnización correspondiente (y vos podés solicitar el seguro de paro).
- Enviarte al seguro de paro por un período de hasta 6 meses (cumplido el plazo podrá volver a tomarte o deberá pagarte la indemnización por despido).
- Si la empresa cierra definitivamente, tiene que pagarte el despido.

3. Fuente: BPS, valores a enero de 2022.

Desocupación especial

El Poder Ejecutivo está autorizado legalmente para otorgar un seguro de paro especial, por razones de interés general y por un plazo no mayor a 1 año, a trabajadores con alta especialización, en ciertas categorías laborales o actividades.

También puede prorrogar el seguro de paro (con iguales condiciones) cuando se demuestra que la falta o reducción de tareas en una empresa es transitoria y existe el compromiso de preservar los puestos de trabajo.

02

¿Cómo se regula el teletrabajo?

Durante la emergencia sanitaria decretada por el aumento de casos de COVID-19, aumentó considerablemente esta modalidad de trabajo. Como consecuencia, en 2021 se promulgó la Ley 19.978 que regula el teletrabajo.

¿Qué se entiende por teletrabajo?

Es la realización (total o parcial) del trabajo fuera del ámbito físico dado por la empresa empleadora (oficina, comercio, planta) en el que se utilizan principalmente las tecnologías de la información y la comunicación, ya sea en línea o fuera de línea (on line-off line).

¿Cómo se acuerda su realización?

El consentimiento debe ser dado por escrito por la persona trabajadora y puede modificarse o revertirse por acuerdo de ambas partes (trabajadora y empleadora).

¿Qué derechos tiene el teletrabajador?

Quienes trabajen bajo esa modalidad tienen los mismos derechos y condiciones de trabajo que quienes lo hagan presencialmente (excepto aquellas que sólo se vinculan a la actividad presencial). Especialmente se debe respetar el derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical.

¿Dónde se realiza el trabajo?

Ambas partes deben acordar en qué lugar o lugares se podrán ejercer las tareas.

¿Cómo se delimita y cumple el horario?

- El límite de horas de trabajo se establece de forma semanal. Por tanto, las horas que excedan las horas de trabajo diario (legal o acordado por contrato) se compensarán en otros días de la semana. En caso de superar el límite de horas semanales corresponde el pago de horas extra.
- El teletrabajador o teletrabajadora puede distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.
- Debe existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente.

¿Quién se hace cargo de los recursos tecnológicos?

Las partes deben acordar cómo se proveerán los recursos tecnológicos para el desarrollo del trabajo. En caso de desacuerdo, la empresa debe proporcionar los equipos, insumos y servicios necesarios en el lugar de trabajo; siendo de su cargo los costos de operación, reemplazo y funcionamiento de los equipos. En este caso, si el trabajador o trabajadora opta por teletrabajar, debe contar con sus propios materiales. Ninguno de esos rubros debe ser considerado como parte del salario.

¿Qué es el derecho a la desconexión?

El derecho a la desconexión implica interrumpir el uso de los dispositivos digitales y de las tecnologías que se utilicen en ocasión del trabajo. Esto implica que quien realiza el trabajo no está obligado a responder comunicaciones y órdenes del empleador que interrumpan su tiempo de descanso.

03

¿Qué pasa cuando me despiden?

Si me despiden, ¿qué me corresponde cobrar?

Si te despiden y tu trabajo es mensual, deben pagarte:

- El sueldo generado en ese mes, es decir hasta el día que te despiden.
- El porcentaje del aguinaldo correspondiente al tiempo trabajado.
- La licencia no gozada.
- El porcentaje del salario vacacional generado.
- La indemnización por despido: 1 sueldo por cada año o fracción trabajado, con un máximo de 6 años.

Si tu trabajo es jornalero, para tener derecho al despido tenés que haber trabajado 100 días en el año.

- Si trabajaste más de 100 y menos de 240, te pagan dos jornales por cada 25 días.
- Si trabajaste más de 240 jornadas en el año, tenés derecho a 25 jornales por año de antigüedad, con un máximo de 150 jornales.

En el servicio doméstico, para tener derecho a la indemnización por despido es necesario tener 90 días de antigüedad en el puesto (para mayor información ver el capítulo correspondiente a trabajo doméstico).

La empresa deberá abonar el despido en un plazo máximo de 10 días a partir de que el mismo quede configurado. En este caso, si ingresás al seguro de paro estás habilitado para realizar un curso de capacitación gratuito en un área de tu interés para que puedas mejorar tus posibilidades de empleo. Encontrarás más información al final de este capítulo.

¿Qué es el despido abusivo?

La empresa no puede despedirte en forma arbitraria, caprichosa o por motivos extralaborales (religiosos, políticos, raciales u otros discriminatorios). Si lo hace, podés reclamar una indemnización especial por despido abusivo.

El reclamo debe resolverse ante la justicia. Para no pagar esta indemnización tu empleador o empleadora deberá probar que existió notoria mala

conducta de tu parte o una justa causa que provocara el despido (situaciones económicas coyunturales del mercado, políticas de la empresa, situaciones de fuerza mayor o cambios en las normas jurídicas).

Los montos que generalmente se obtienen son equivalentes a entre 1 y 2 indemnizaciones tarifadas (comunes). Esta indemnización se acumula a la indemnización por despido tarifada.

¿Qué es el despido indirecto?

Se habla de despido indirecto cuando la empresa modifica alguna condición esencial del contrato de trabajo que te obliga a abandonar el puesto.

Ejemplos de esto pueden ser una rebaja salarial, un traspaso para trabajar en la noche (suponiendo que trabajabas en el día), etc.

En estos casos, si no podés solucionar el tema hablando en la empresa, debés ir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y consultar tu situación, pero no debés hacer abandono del trabajo hasta tanto no hables en el MTSS y te asesoren sobre lo que debés hacer.

¿Qué es el despido especial?

Es el despido por el que la empresa debe pagarte más que en un despido común, ya que las razones por las que te despidió no están previstas por la ley.

La empresa no tiene derecho a despedirte porque estés o hayas estado enfermo o porque sufras una enfermedad profesional o un accidente de trabajo, o porque estés embarazada. Si lo hace, tenés derecho a recibir una indemnización especial por el despido.

- Si el motivo del despido es una enfermedad común, la empresa te deberá pagar despido doble.
- Si el motivo es un accidente de trabajo o una enfermedad profesional te corresponde recibir despido triple.
- Si el despido se debe a tu embarazo, además del despido común te corresponderán seis mensualidades (de tus derechos por maternidad tenés más información en el punto donde se habla de la mujer embarazada).
- Tampoco la empresa puede despedirte en forma arbitraria o caprichosa o por motivos ideológicos. Si lo hace, podés reclamar una indemnización especial por despido abusivo.

¿Qué son los cursos para trabajadores en Seguro de Desempleo? (Programa de Reconversión Laboral)

Es un programa que te permite capacitarte sin costo durante el tiempo en que estás en el seguro de paro. Los cursos duran aproximadamente 4 meses, son gratuitos y están diseñados para que trabajadores y trabajadoras puedan mejorar su preparación o iniciarse en un área nueva en la que haya posibilidades de empleo.

El programa otorga un viático por cada día de asistencia a clase. Éste es un apoyo complementario al subsidio que se recibe por el seguro de paro y se cobra al finalizar el curso.

Para acceder al programa tenés que estar amparado por el Seguro de Desempleo y solicitar entrevista de Orientación Laboral: en Montevideo al 0800 8764 y en el interior personalmente en los Centros Públicos de Empleo (CEPES). Los cursos de este programa se financian con recursos del Fondo de Reconversión Laboral que administra el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

El INEFOP también ha instrumentado cursos de reconversión laboral para desempleados que no se encuentren amparados por el seguro de desempleo.

04

¿Qué es un sindicato?

Es la unión libre y voluntaria de todos los trabajadores y trabajadoras para defender sus intereses en forma integral.

- Es libre y voluntaria porque cada persona que trabaja tiene el derecho de adherirse o no al sindicato, y además ni los patrones, ni el Estado, ni los partidos políticos intervienen en su organización. El sindicato es por tanto, una unión solidaria y consciente.
- Se defienden los intereses del colectivo trabajador en forma integral buscando tanto conquistas en relación a sus derechos para la actualidad, como planteando un determinado modelo de sociedad para el futuro y distinto al existente.
- La unión de todos los trabajadores y trabajadoras en sindicatos les permite aunar fuerzas a la hora de defender sus derechos. Actuando en forma individual no tendrán el mismo éxito al negociar con la empresa, que estando afiliados al sindicato.

Si me afilio al sindicato, ¿qué pasa?

Afiliarte al sindicato es una opción personal que debés tomar libremente. Nadie puede obligarte a hacerlo ni prohibírtelo, es tu derecho decidirlo.

¿Cómo se organizan los sindicatos?

- **Sindicatos de base** - El proceso de organización se desarrolla desde las bases. En cada empresa los trabajadores y trabajadoras deben organizarse colectivamente en su sindicato. En algunas ramas de actividad se generan sindicatos únicos para todos quienes trabajan en esa rama y, a la vez, sus afiliados y afiliadas constituyen comités de base en sus propias empresas.
- **Federaciones** - Otras veces existe una federación y se unen todos los compañeros y compañeras que trabajan en una rama de actividad en dicha federación (por ejemplo: todos quienes que trabajan en empresas textiles).
- **Central de trabajadores** - Las centrales congregan a los sindicatos y las federaciones. En nuestro país, el PIT-CNT es la central única.

Otras normas de protección a los trabajadores

Otra de las normas que han implicado un avance democrático es la Ley 17.940 de libertades sindicales, que prohíbe todo tipo de discriminación por motivos sindicales, consagrando inclusive la reinstalación de quien fue injustamente despedido por una actitud antisindical de la empresa.

Esta ley en especial prohíbe:

- → Obligar al trabajador o trabajadora a no afiliarse a un sindicato o dejar de pertenecer al mismo.
- → Despedir a la persona o perjudicarla de cualquier forma, a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o dentro de ellas con permiso.

La tutela especial se aplica a los miembros de la dirección del sindicato, los delegados de los trabajadores en los órganos bipartitos (con empleadores) o tripartitos (con participación del Estado), representantes en las negociaciones colectivas y trabajadores que hubieran realizado actividades con el fin de organizar un sindicato.

Además, se reconoce el derecho a gozar de un tiempo libre pago para el desarrollo de la actividad sindical (la cantidad se fija en los Consejos de Salarios).

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a colocar avisos sindicales en los locales de la empresa, así como distribuir boletines y otras publicaciones.

¿Qué es un Consejo de Salarios?

Un consejo de salarios es un ámbito de negociación colectiva para los trabajadores públicos y de la actividad privada.

Los Consejos de Salarios son órganos tripartitos en donde intervienen:

- → El Estado, a través del MTSS.
- → Las asociaciones o cámaras empresariales.
- → Los representantes de los trabajadores, a través de los sindicatos según la rama de actividad.

En este ámbito se definen los salarios mínimos por categoría, el aumento de salarios, las categorías (tipos de puesto de trabajo vinculados a determinadas tareas) y otros beneficios y condiciones de trabajo. Sus resultados son obligatorios para toda la rama de actividad de que se trate.

05

La defensa de mis derechos laborales

Si entiendo que la empresa no respeta mis derechos, ¿qué puedo hacer?

En primer lugar, es importante que lo plantees a tu superior para conocer si se ha tratado de un olvido o de un mal entendido. Si el incidente es aclarado y aún creés que se cometió una falta a tus derechos, podés hablar con el abogado del sindicato al cual estés afiliado o con algún dirigente que te oriente. Asimismo, podés ir a la División Consultas del Ministerio de Trabajo y allí te atenderá un abogado en forma gratuita. Él te va a decir cuál es tu situación y qué podés hacer. Antes de iniciarle un juicio a la empresa tenés que pasar por una audiencia de conciliación en el MTSS para ver si se llega a un acuerdo previo.

¿Cuánto tiempo tengo para reclamar judicialmente lo que me deben?

Podrás reclamar hasta 5 años después de generada la deuda, pero si ya ha pasado un año desde el cese de la relación laboral la empresa empleadora podrá oponerse a pagarte y no es posible obligarlo.

¿Y si la empresa interfiere en mi vida privada?

La empresa debe respetar tu privacidad y ser especialmente cuidadosa con los controles e investigaciones que involucren tu vida particular (Art. 54 de la Constitución). Nadie puede discriminarte por tu vida privada, tu sexualidad ni tus opciones políticas o religiosas.

Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos

Se prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos, en cualquier sector o rama de actividad laboral.

¿En qué actos está prohibida la discriminación?

- Llamados para provisión de cargos.
- Criterios de selección.
- Reclutamiento y contratación.
- Criterios de evaluación de rendimiento.
- Derecho a la promoción y ascenso.
- Estabilidad laboral.
- Beneficios sociales.
- Suspensión y despido, particularmente en los casos de cambio de estado civil, embarazo o lactancia.
- Capacitación y actualización.
- Criterio de remuneración.
- También está prohibido exigir la realización o presentación de test de embarazo o certificación médica del mismo, como requisito para el proceso de selección, ingreso, promoción y permanencia en cualquier cargo o empleo; así como la declaración de su ausencia.

¿Qué actos no se consideran discriminatorios?

- El reservar a un sexo determinado la contratación para actividades en que tal condición sea esencial para el cumplimiento de las mismas.
- La discriminación de carácter compensatorio tendiente a promover la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos, cuando se encuentran en situaciones concretas de desigualdad.

El acoso sexual en el ámbito laboral

¿Qué es el acoso sexual?

Es todo comportamiento de naturaleza sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace producirle un perjuicio en su situación laboral o en el ambiente de trabajo.

¿Qué comportamientos pueden manifestar un acoso sexual?

- Pedir favores sexuales que impliquen (en relación al empleo): una promesa de trato preferencial, una amenaza de perjuicios, la exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo sea condición para dicho empleo.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.
- Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

¿Quiénes pueden ser responsables por acoso sexual?

Pueden ser responsables la persona empleadora o jerarca o quienes la representen en el ejercicio del poder de dirección (como los casos del dueño, gerente o jefe), así como un empleado o funcionario dependiente, tanto en un empleo privado como público.

La persona empleadora o jerarca será también responsable por los actos de sus empleados, siempre que haya tenido conocimiento de los hechos y no haya tomado medidas para corregirlos.

¿Qué sanciones pueden existir?

Si quien acosa fuera un trabajador o trabajadora dependiente, será sancionado de acuerdo con la gravedad del comportamiento, pudiendo ser despedido por notoria mala conducta y en caso de ser funcionario público la conducta será calificada como falta grave.

¿Existe indemnización por el perjuicio sufrido?

Quien sea víctima de acoso sexual en el ámbito laboral, además de poder realizar la denuncia ante la Inspección del Trabajo y en un juzgado penal cuando pueda corresponder, tendrá derecho a reclamar al responsable una indemnización mínima equivalente a seis mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador, por daño moral.

La persona afectada podrá optar por la indemnización o por considerarse indirectamente despedido. Este despido tendrá el carácter de abusivo y dará derecho a una indemnización especial de seis mensualidades, la que será acumulable a la indemnización común.

¿Cómo puede hacer la denuncia?

Se puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de su empresa u organismo del Estado o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Cuando los sindicatos reciban denuncias de acoso sexual estarán facultados para concurrir ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y solicitar que concurra la Inspección al lugar de trabajo.

¿Pueden existir represalias por realizar la denuncia?

Tanto la persona afectada como quienes hayan prestado declaración como testigos, no pueden ser despedidos, ni sancionados disciplinariamente.

En caso de que se produzca el despido dentro de los 180 días de presentada la denuncia, se entiende que se ha verificado como represalia. En ese caso el despido será calificado de abusivo y dará lugar a una indemnización especial de seis mensualidades, acumulable a la indemnización común, excepto en caso de notoria mala conducta.

06
¿Qué es la Ley de Empleo Juvenil?

En 2013 la Ley Nº 19.133, de Empleo Juvenil, fue aprobada con el objeto de promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional. En 2021 se aprobó la Ley Nº 19.973 de regulación de políticas activas de empleo dirigidas a distintas poblaciones, dentro de las que se incluyó a las personas jóvenes, manteniendo en sustancia buena parte del contenido de la ley anterior y estableciendo algunas modificaciones.

Esta legislación tiene como principios la promoción del trabajo decente, los ingresos justos, promueve la no discriminación, la protección social y el diálogo social en las relaciones laborales.

Condiciones generales en el Sector Privado

- Se podrán contratar jóvenes mayores de 15 años.
- Los menores de 18 deberán contar con carné habilitante del INAU.
- El salario y las condiciones de trabajo deben respetar las leyes, laudos y convenios.
- Existe obligación de inscripción a la Seguridad Social de las personas jóvenes contratadas.

Existen diferentes modalidades de trabajo:

- **Primera experiencia laboral:**
  - Su duración no puede ser inferior a 6 meses ni exceder 1 año.
  - Quienes sean contratados deben tener entre 15 y 24 años, y no deben haber tenido una experiencia formal por un plazo mayor a los 90 días corridos.
  - Cada joven sólo puede tener una contratación (por única vez) a través de esta modalidad.

- **Práctica laboral para egresados:**
  Busca ofrecer un primer empleo vinculado con la titulación, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos, por lo que el puesto de trabajo debe ser, adecuado al nivel de formación y estudios cursados por el joven.

· Su duración no puede ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año.

· Esta modalidad está destinada para jóvenes de entre 15 y 29 años.

→ **Trabajo protegido joven:**
Esta modalidad de trabajo es la que desarrolla una persona joven en el marco de programas que brinden: supervisión educativa de las tareas a realizar, capacitación y subsidios a las empresas participantes.

· El plazo no podrá ser inferior a 6 meses, ni exceder los 12 meses.

· Está destinado a jóvenes de entre 15 y 29 años, en situación de desempleo, pertenecientes a hogares por debajo de la línea de pobreza.

→ **Práctica formativa en empresas:**
La práctica formativa en empresas es aquella que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objetivo de profundizar y ampliar los conocimientos de forma que permita al joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación, y que son requeridas por la realidad productiva.

· La institución educativa y la empresa acordarán por escrito las condiciones de trabajo del joven, que deberán ser aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

· Los estudiantes a contratar podrán tener de entre 15 y 29 años de edad y será remunerada con el 75% del valor de la categoría y actividad que corresponda con un piso de un Salario Mínimo Nacional, en proporción a las horas estipuladas.

· El MTSS, previa consulta al INEFOP, podrá autorizar excepcionalmente prácticas formativas no remuneradas, las cuales no podrán exceder de un máximo de 120 horas, ni representar más del 50% en la carga horaria total del curso o carrera, salvo autorización expresa.

· Al finalizar la práctica, la empresa brindara a quien la haya realizado una evaluación de su desempeño y una constancia de la realización de la práctica, que además remitirá asimismo a la institución educativa que corresponda.

· La Ley establece que quienes realicen estas prácticas deberán estar cubiertos por el BSE. Asimismo, brinda subsidios y otros estímulos para que las empresas contraten a personas jóvenes.

→ **Programas de subsidios temporales al empleo:**
El MTSS puede otorgar un subsidio temporal a los empleadores privados que contraten como nuevos trabajadores a jóvenes de 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. Este subsidio se podrá otorgar por un plazo máximo de 12 meses.

→ **Período de prueba:**
Las contrataciones de entre 6 a 8 meses de duración podrán tener un período de prueba de hasta 45 días. Las que tienen una duración de entre 9 y 11 meses un período de hasta 60 días y los contratos mayores a 12 meses un período de hasta 90 días.

Primera Experiencia Laboral en el Estado y Personas Públicas No Estatales

Los organismos estatales y las personas públicas no estatales podrán acordar con el INAU, INJU/MIDES, MTSS, INEFOP, INISA y ANEP, la contratación de jóvenes bajo esta modalidad. Pueden acceder a ellas los jóvenes de entre 15 y 24 años.

Compatibilización entre el estudio y el trabajo:

Se establecen dos medidas para facilitar la continuidad de los estudios mientras se trabaja. Están destinados a jóvenes que cursan estudios en Secundaria, UTU, Universidad e instituciones de educación terciaria públicas, universidades privadas e instituciones de educación terciaria habilitadas por el MEC, así como otras instituciones reconocidas por el MTSS y el INEFOP.

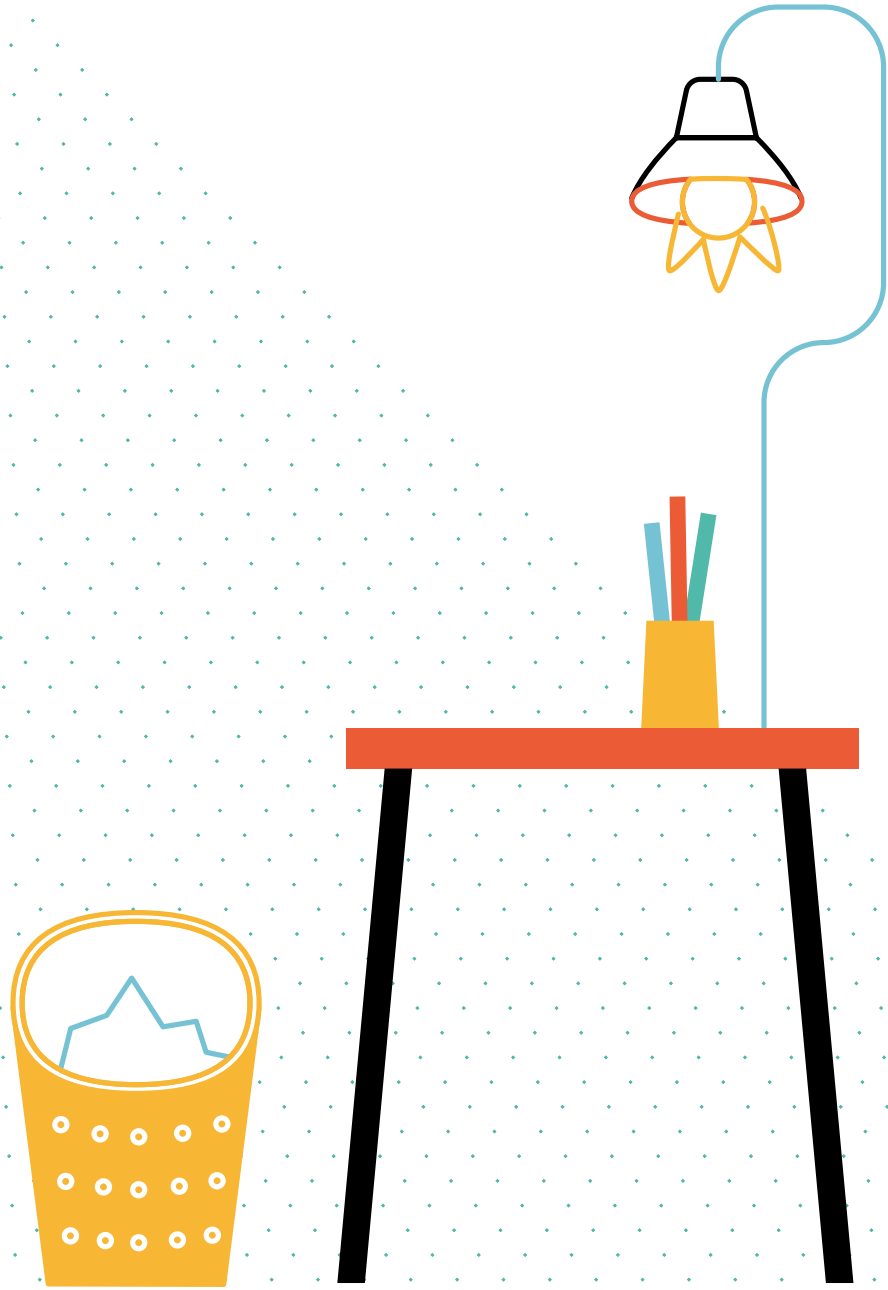
→ **No rotación de horarios en el trabajo:**
Se prohíbe a los empleadores la rotación de los horarios de trabajo para aquellas personas jóvenes que se encuentren estudiando.

→ **Adecuación de horarios en la enseñanza:**
En el caso de que la persona acredite que realiza actividad laboral, en caso de que en la institución educativa cuente con la oferta de cursos necesaria, ésta deberá acceder a las solicitudes de cambios de horarios.

Emprendimientos juveniles:

Se prevé la formulación por los organismos públicos de programas para acceso al crédito y asistencia técnica con beneficios especiales, para aquellos emprendimientos con menos de 2 años de iniciados, en cuya dirección exista una persona joven o en el que participen al menos un 51% de personas entre 18 y 29 años.

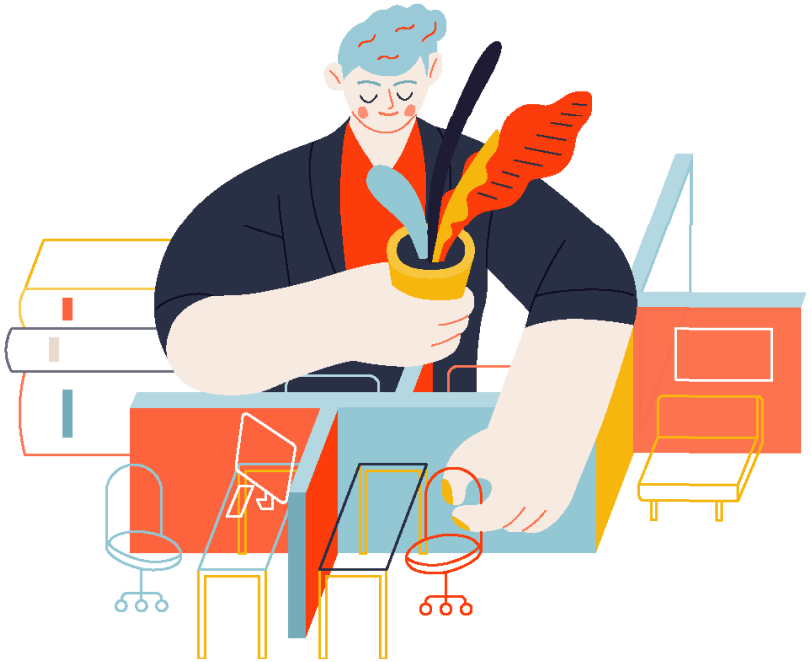
El INEFOP subsidiará durante 18 meses el 50% de los aportes patronales a la Seguridad Social de los emprendimientos juveniles generados a partir del 1° de enero de 2016. El subsidio se verá aumentado en 5 BFC[4] en caso de que los titulares o la mitad más uno de ellos, pertenezcan a los siguientes colectivos: mujeres jóvenes y jóvenes con vulnerabilidad socio económica, jóvenes con discapacidad.



4. La Base Ficta de Contribución es a enero de 2022: $ 1.369,70.

07

¿Qué derechos tengo si me dedico al trabajo doméstico?



El trabajo doméstico se regula por las normas comunes del derecho laboral. Sin perjuicio de esto, rigen algunas normas especiales expresamente previstas.

→ ¿Cómo cobro mi salario?

Tu salario siempre lo fijás en acuerdo con tu empleador o empleadora; para ello se respeta como base el salario mínimo establecido por el Poder Ejecutivo y lo que fije el Consejo de Salarios respectivo.

→ ¿Cómo debo cumplir mi horario?

Debés cumplir un máximo de 8 horas en la jornada laboral diaria y un máximo de 44 horas semanales. Sin embargo, si llegaste al acuerdo de trabajar un determinado número de horas diarias menor, la jornada en esa relación laboral concreta quedará limitada por ese acuerdo expreso.

→ ¿Cómo gozo de mi descanso diario?

- **Si trabajás con retiro** tendrás un descanso intermedio de media hora. "Con retiro" significa que te retirás a tu hogar luego de finalizada la jornada laboral.
- **Si trabajás sin retiro**, para una jornada de 8 horas el descanso intermedio será de 2 horas. "Sin retiro" es el trabajador doméstico que vive en la casa de su empleador. En ese caso tiene derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas. Además, tenés derecho a un día y medio de descanso semanal comprendiendo siempre el domingo.

→ ¿Tengo derecho a vacaciones anuales?

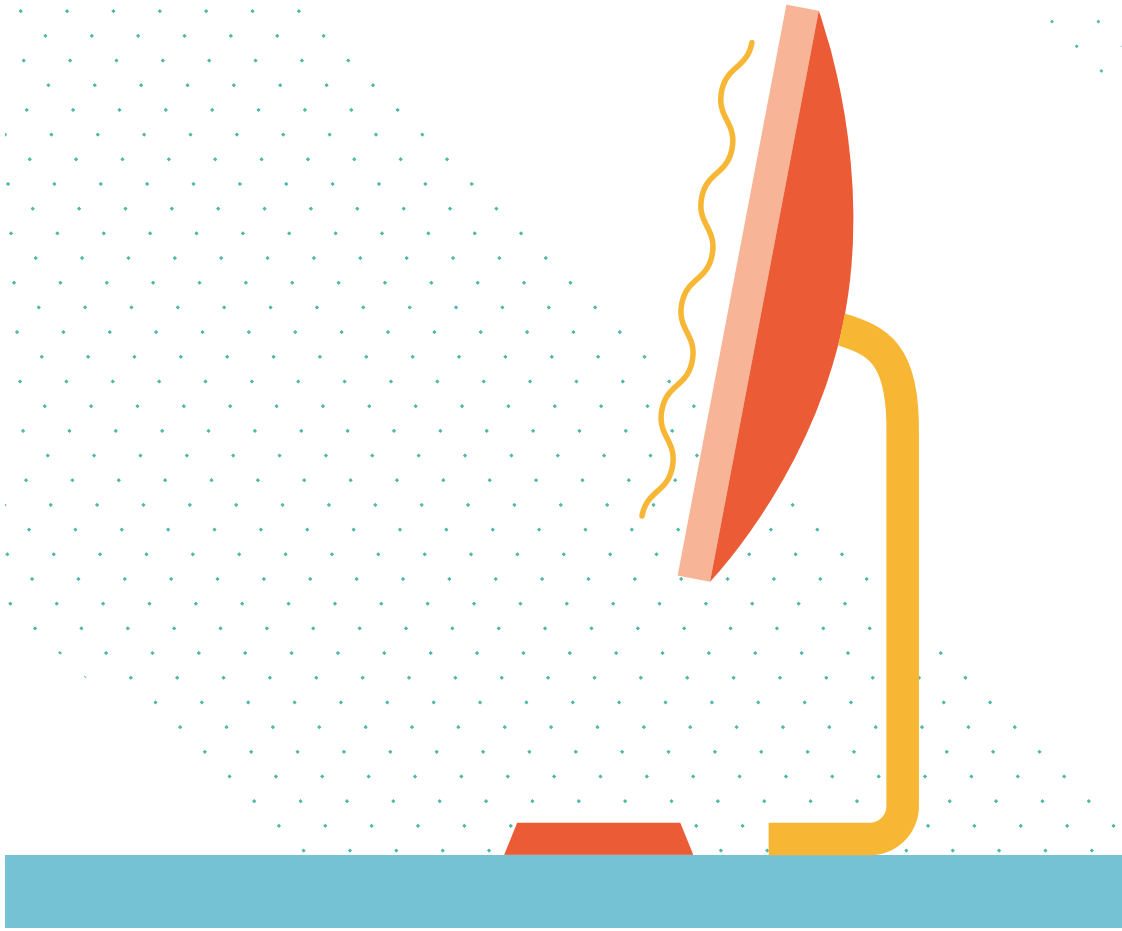
- **Al personal doméstico le es aplicable el régimen común:** 20 días de licencia paga por cada año de servicios prestados. En el caso de que no trabajes todos los días, se te permitirá descansar durante 20 días sin que se computen los feriados y los días de descanso.
- **A los efectos del pago de la licencia se deberá proceder de la siguiente forma:** se te abonarán los días que en el período de goce de 20 días hubieras debido trabajar. Por ejemplo, si trabajás 3 veces por semana tendrás 10 días de licencia paga.

→ Indemnización por despido

- **Tenés derecho al cobro de la indemnización por despido recién a partir de los 90 días corridos de iniciada la relación laboral.** Esa antigüedad mínima debe ser continua y al servicio de una persona que te emplea (sin importar si trabajás dos veces por semana y cobrás por día).
- **Si cobrás por hora existen dos posibilidades:**
  Si trabajás siempre el mismo número de horas por día, tu salario diario se obtiene multiplicando el precio de la hora por el número de horas que trabajás por día habitualmente.
  En caso de que no trabajes siempre el mismo número de horas, se suman la totalidad de horas trabajadas y se multiplican por el precio de la hora vigente al día del despido. El resultado se divide por el número de días trabajados, obteniéndose el salario diario que será base para el cálculo del despido.

→ ¿Tengo cobertura del seguro de desempleo?
Sí.

→ ¿Tengo cobertura por seguro de enfermedad?
Sí.



08

¿Qué derechos tengo si mi trabajo es rural?

¿Cómo me deben pagar el salario?

En principio, el salario está compuesto por dos partes: una en dinero y otra en especie.

- El Poder Ejecutivo fija mínimos nacionales específicos para quienes realizan trabajo rural, que deben ser pagados con dinero. No se admite que se te deduzca de este salario mínimo ninguna suma por suministro de alimentos o vivienda, ni por utilización de tierras en tu beneficio, pastoreo o cuidado de animales de tu propiedad en el predio de tu patrón.
- Además de esta suma de dinero, se te debe suministrar alimentación y vivienda para ti y tu familia. Si no vivís con tu familia podés recibir, a opción de tu empleador o empleadora, una compensación en dinero sustitutiva de la cuota de alimentación, para que te alimentes por tu cuenta. Los salarios mínimos se discriminan de acuerdo a las diferentes categorías de trabajadores: capataz, peón especializado, peón común, peón zafral, cocinero, personal doméstico.

¿Cuánto dura mi jornada de trabajo? ¿Tengo derecho a descanso?

Tu jornada de trabajo tiene una duración máxima de 8 horas; todas las horas que superen ese límite se consideran extra. Además tienen un límite de trabajo semanal de 48 horas y el descanso semanal deberá ser preferentemente en día domingo.

¿Qué diferencia existe con el régimen común de despido?

Si te despiden, el patrón está obligado a:

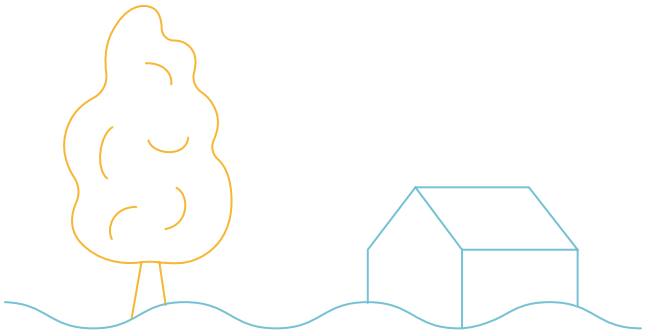
- Facilitar el traslado tuyo, de tu familia y de tus pertenencias (muebles y demás efectos) hasta un lugar donde haya medios de transporte, en caso de que así lo necesites por carecer de recursos.

→ En caso de enfermedad grave, permitirte la permanencia en el establecimiento a ti o a tu familia, si el traslado representase un riesgo para la salud.

Si vivís con tu familia en el predio del patrón, él te deberá notificar el despido con una antelación de 30 días a la fecha del cese de la relación laboral. En caso de despido, el desalojo es decretado por el Juez con un plazo de 30 días.

¿Tengo cobertura del seguro de desempleo?

Si, quienes desarrollan trabajo rural también cobran seguro de paro.



09

¿Cuáles son mis derechos si tengo un emprendimiento?

¿Qué es ser emprendedor o emprendedora?

Es importante que sepas que ser emprendedor o emprendedora no tiene nada que ver con habilidades "super geniales" ni actitudes "especiales", todo es posible de aprender e incorporar. Pero sí es necesario considerar algunas cuestiones importantes si querés emprender.

Que decidas emprender no significa que no puedas continuar con otras actividades como dependiente. Eso sí, debes pensar tu idea de negocios en sintonía con tu trabajo o lo que estés estudiando. En esta etapa es muy importante que te formes y que adquieras experiencia laboral, por tanto, si estás trabajando o estudiando mantenelo y trabajá en tu idea o emprendimiento en tus tiempos libres. Si además tu idea se conecta con tu formación o experiencia laboral, ¡mejor!

¿Cómo emprender?

Emprender es un camino largo y siempre es mejor hacerlo acompañado. Es aconsejable que te vincules con personas u organizaciones que trabajen en la misma temática o con emprendimientos. El desarrollo de tu idea va a depender mucho de las redes que generes.

Ya sea que tu emprendimiento es productivo (genera ingresos para vos o tus socios) o social (genera ingresos que son volcados a proyectos sociales), es ideal desarrollar una experiencia de prueba o validación. Esto te permitirá saber rápidamente y con poca inversión si tu emprendimiento funcionará en el mercado, además de saber qué ajustes hay que hacer para que funcione mejor. Acercate a instituciones que trabajen con emprendimientos para que te ayuden, es un buen comienzo.

Finalmente, para saber qué tipo de apoyo necesitás, debés preguntarte en qué etapa de desarrollo está tu idea. Al final del capítulo encontrarás algunos sitios útiles para obtener más información y en donde también podrán orientarte a encauzar tu negocio.

¿Por dónde comienzo?

Definir qué querés lograr con tu emprendimiento te permitirá evaluar su sustentabilidad. Tener claro cuál es la relación con el dinero te ayudará a desarrollar una buena gestión que irá de la mano de tus finanzas para asegurar la viabilidad de tu negocio.

Llevar un registro detallado de ingresos y egresos te permitirá comprobar su viabilidad y rentabilidad.

¿Cómo formalizo mi emprendimiento?

Formalizar tu emprendimiento, entre otros beneficios, te dará derecho a prestaciones de Seguridad Social y cobertura médica. Deberás definir cómo registrar tu empresa, según la naturaleza y el tamaño de tu emprendimiento.

- **Empresas unipersonales** - El titular puede destinar sus activos para la realización de una o varias actividades de carácter comercial. Es adecuado para emprendimientos de pequeño porte donde no es necesaria la constitución de una persona jurídica, otorgando ventajas en la rapidez con la que se constituye y por el bajo costo de inscripción en organismos públicos.
- **Monotributo Social MIDES** - Para personas que integran hogares que estén por debajo de la línea de pobreza del INE o en situación de vulnerabilidad socioeconómica. No tienen dependientes ni más de un puesto de venta simultáneo. Para su inscripción se requiere autorización previa del Ministerio de Desarrollo Social.
- **Pequeña empresa** - Empresas con ingresos anuales no mayores a 305.000 UI anuales. Son contribuyentes del IVA, debiendo realizar un pago mínimo mensual no reintegrable, por concepto de este impuesto.
- **Monotributo** - Grava la actividad empresarial de reducida dimensión económica, no realizando la explotación de más de un puesto o de un pequeño local, simultáneamente. Pueden optar por pagar, en sustitución de las contribuciones especiales de Seguridad Social y de impuestos vigentes, un tributo unificado.
- **Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL)** - Se conforma por uno o más socios y la responsabilidad se limita al capital aportado a la empresa.
- **Sociedad Anónima** - Se conforma por varios socios y su responsabilidad se limita al capital aportado.
- **Sociedades por Acciones Simplificadas (S.A.S.)** - Incentiva la innovación y el emprendedurismo. Pueden ser constituidas por una o más personas físicas o jurídicas (excepto sociedades anónimas). Capital representado en acciones y responsabilidad limitada al aporte.

¿Cómo facturo?

Cada vez que ingrese dinero a tu empresa podés registrarlo en una libreta de facturas o electrónicamente mediante un software específico. E-Factura es un documento digital generado y firmado electrónicamente en un formato preestablecido por la Dirección General Impositiva (DGI). Siempre debés tramitar ante la DGI el mecanismo que vayas a utilizar, con el fin de validarlo.

¿Qué debo hacer para jubilarme siendo emprendedor?

La decisión que tomes hoy, afectará tu cobertura del mañana. La jubilación consiste en una suma de dinero que recibirás de manera vitalicia cuando te retires de la actividad laboral. A partir de ese momento, dejarás de hacer aportes jubilatorios y cobrarás una prestación mensual, en relación a los años trabajados y a los aportes realizados a la Seguridad Social.

- **Si aportás al BPS**
  En Uruguay el Sistema de Seguridad Social general es mixto, el BPS y las AFAP administran en tramos diferentes tus aportes jubilatorios. Llegado el momento, el BPS calculará tu prestación según tu historia laboral y la AFAP lo hará, entre otros parámetros, en función al saldo que hayas acumulado en tu cuenta de ahorro individual.

→ **Otras cajas**
Hay actividades que aportan a otras cajas: notarial, bancaria, profesional, militar o policial. Estos aportes no se dividen con la AFAP ya que no forman parte del Sistema Mixto.
En caso de que la persona trabajadora esté afiliada a alguna de ellas y también haya aportado al BPS, podrá sumar los períodos de servicios en ambas instituciones, siempre que los servicios a ser acumulados no hubiesen sido desarrollados simultáneamente.

→ **Seguros de retiro**
Por otra parte, existen seguros de retiro (como los que ofrece el BSE) por los cuales se paga un monto mensual o anual, para alcanzar en un futuro, una renta fija vitalicia o cobrar el importe acumulado por una única vez.

Direcciones e información de interés:

→ **www.uruguayemprendedor.uy** – Te sugerimos navegar en el portal Uruguay Emprendedor para conocer qué instituciones trabajan en sensibilización en tu departamento. También allí podrás encontrar un curso autoadministrado de validación de ideas de negocios, que te será muy útil en este comienzo.

→ **www.inju.gub.uy** - En el INJU, desde el Programa *INJU germina!* podrán asesorarte en los pasos a seguir para definir tu idea y trabajar en el modelo de negocios. También podrán ayudarte con sus acciones de Formación/Talleres generales, Desarrollo/Tutorías y Validación/Ferias. Para poder acceder a estos programas tenés que tener: entre 18 y 29 años, una idea en fases iniciales y valor agregado diferencial o pretender tenerlo. Podrás acceder a las convocatorias y llamados desde la web o comunicándote a germinainju@mides.gub.uy

→ **Si lo que estás buscando son redes o contactarte con algún referente en el área de tu emprendimiento,** en cualquiera de los portales que nombramos antes podrás identificar instituciones o buscar referencias.

→ **Si tenés la idea pero necesitás validar el modelo de negocios** podés acercarte a instituciones que trabajan con emprendedores. Si estudiás en alguna universidad o en la UTU, todas tienen áreas de desarrollo para emprendimientos.

→ **Si tu necesidad es acceder a un crédito**, te sugerimos contactarte con el *INJU germina!* para identificar opciones que se ajusten a tus necesidades o las de tu emprendimiento. MIDES cuenta con apoyos sin tasas de interés, pero también ANDE tiene instrumentos para la financiación de ideas de negocios emergentes o aquellos que necesitan apoyos para el desarrollo de emprendimientos.

10
Beneficios de la Seguridad Social

¿Qué derechos tengo si sufro un accidente de trabajo?

Cuando comenzás a trabajar, quien te emplea está obligado a contratar con el Banco de Seguros del Estado (BSE), un seguro que cubre un eventual accidente o enfermedad (incluida en la lista de enfermedades indemnizables) causados por el trabajo o en ocasión del mismo. Si no lo contrata, igualmente en forma automática, al comenzar a trabajar, tú tendrás derecho a todos los beneficios que otorga la ley.

¿Qué beneficios me otorga el BSE?

Quien se accidenta o enferma en ocasión del trabajo recibirá, por parte del BSE, servicios médicos, odontológicos, farmacéuticos y aparatos ortopédicos, pudiendo llegar a tener internación hospitalaria y en caso de corresponder, una indemnización económica.

La indemnización que reciba quien se accidenta o enferma dependerá del carácter de su incapacidad: temporaria o permanente, total o parcial. En el caso de incapacidad temporal recibirá el equivalente a los 2/3 del salario habitual, a partir del 4° día y hasta el día en que se da el alta. En el caso de incapacidad permanente total podrá llegar a recibir hasta el 115% de la remuneración habitual en el caso de que no pueda subsistir sin los cuidados y la asistencia de otras personas.

En el caso de la incapacidad permanente parcial: si es menor al 10% no tendrá derecho a percibir renta; si se encuentra entre el 10% y el 20% podrá optar entre recibir 36 mensualidades o un pago único, equivalentes ambos a la disminución del salario provocada por la incapacidad; si es superior al 20% será una renta mensual bajo el mismo criterio.

Existen otros beneficios que presta el BSE, de los que deberás informarte en ese organismo.

¿Quién debe comunicar al BSE el accidente o la enfermedad?

La empresa debe comunicarlo en un plazo de 72 horas en Montevideo y de 5 días hábiles en el interior. Si no lo hace, la persona accidentada o enferma tiene 15 días corridos para denunciarlo. La denuncia se realiza a través del sitio web del BSE.

¿Corre peligro mi permanencia en el puesto de trabajo?

Si sufrís un accidente o enfermedad causados por el trabajo o en ocasión del mismo, la empresa está obligada a:

- Conservar el empleo durante tu ausencia motivada en el accidente o enfermedad.
- Reintegrarte una vez que te recuperes -cualquiera haya sido la duración de la ausencia- dentro de los 15 días siguientes a partir de que te presentás a la empresa dispuesto a trabajar. Deberás volver a ocupar el mismo cargo que ocupabas previamente, aun si retornás con una incapacidad permanente parcial.
- No despedirte luego del reintegro hasta que pasen por lo menos 180 días.

¿Qué obligación tengo?

Debés presentarte en la empresa con un plazo de 15 días a partir de que has sido dado de alta.

¿Qué tengo que hacer si contraigo una enfermedad común?

Primero que nada, tenés que avisar a la empresa la causa por la que no concurrís a trabajar y solicitar al médico un certificado que compruebe que estás imposibilitado de concurrir al trabajo por razones de salud.

La mutualista ingresa los datos de la certificación, generando automáticamente una solicitud de Subsidio por Enfermedad en el BPS. Es tu deber informarle a la empresa que se te ha certificado por enfermedad.

¿Qué servicios me ofrece el BPS?

Quienes trabajan formalmente aportan al Fonasa (Fondo Nacional de Salud), fondo administrado por el BPS. Este Fondo permite brindar asistencia médica a los beneficiarios del Seguro de Salud del BPS, los jubilados y los funcionarios públicos.

Las principales funciones que tiene el BPS son:

- Hacerse cargo del pago de una institución de asistencia médica (podés optar por Salud Pública).
- Brindarte una compensación económica durante el período en que, debido a la enfermedad, no cobres salario. Esta compensación no la recibirás por los 3 primeros días de enfermedad, salvo en caso de internación en mutualista o domicilio.

La compensación que se paga es equivalente al 70% del salario que hubiera correspondido cobrar (del promedio de sueldo de los últimos 6 meses) por los días en que la persona estuvo enferma con un tope de $ 50.973.[5] más la cuota parte de aguinaldo. Para poder acceder a ella debés haber aportado al BPS por lo menos durante 3 meses en el último año en caso de percibir ingresos mensuales o 75 jornales en caso de cobrar por jornal trabajado. El BPS puede cubrir hasta un año por motivo de enfermedad con otro año de prórroga, o 2 años alternados dentro de los últimos 4 años.

Además, te ofrece subsidios como:

- Subsidio en caso de enfermedad causada por el embarazo o el parto (70%).
- Subsidio complementario en casos de accidentes.
- Enfermedades Profesionales (cubre la diferencia entre lo que te paga el BSE y lo que te pagaría el BPS).
- Otros servicios que te ofrece son el reembolso de gastos de diferentes tipos de prótesis o elementos necesarios para la recuperación de la salud, actos quirúrgicos y estudios especializados no cubiertos por la sociedad médica y contribuciones por gastos de lentes.

5. Fuente: BPS. Valores a febrero 2022.

Protección ante despido por enfermedad

La empresa no te puede despedir durante la enfermedad. Si te despiden durante la enfermedad o dentro de los 30 días siguientes a tu reintegro deberán pagarte un despido especial (el doble del despido común).

¿Qué derechos de Seguridad Social tengo si quedo embarazada?

Primero que nada, debés comunicar a tu empresa que estás embarazada, en forma escrita o frente a testigos.

Tenés derecho a la licencia por maternidad que se extiende desde seis semanas antes del parto hasta 8 semanas después (en total suman 98 días). Una vez finalizada la licencia, podrás trabajar medio horario hasta los seis meses del bebé.

El monto a percibir es el 100 % del promedio diario o mensual de las remuneraciones percibidas en los seis meses anteriores, más la cuota parte correspondiente a licencia, aguinaldo y salario vacacional correspondiente.

Durante el embarazo o inmediatamente después del parto no te pueden despedir, y si lo hacen te deben pagar 6 meses extra de indemnización, además de lo que te corresponda legalmente por despido.

11

Derechos laborales de las personas con discapacidad

Si tengo una discapacidad, ¿tengo derecho a cobrar alguna pensión por el BPS?

Sí, las personas que sufren discapacidad tienen derecho a cobrar una pensión por invalidez, que otorga el BPS.

¿Puedo trabajar si cobro una pensión por invalidez?

Hoy en día las personas con discapacidad, a pesar de cobrar una pensión, pueden trabajar en cualquier actividad pública o privada. Éste es un derecho previsto en la Ley 17.266, aprobada en el año 2000.

¿Qué pasa si sufro un accidente en el trabajo que me incapacita?

Si quien aporta al BPS se incapacita de forma absoluta y permanente para todo trabajo, tiene derecho a cobrar una jubilación por incapacidad total. En este caso, el trabajador tiene prohibido realizar cualquier actividad remunerada, ya que si se le otorga la jubilación es porque se considera que la incapacidad sufrida es para todo tipo de trabajo y dicha jubilación es incompatible con cualquier tipo de actividad.Esta es una jubilación que paga el BPS y la AFAP si el trabajador estaba afiliado.

¿Qué pasa si me incapacito y no puedo realizar mi actividad habitual?

En estos casos, se recibe un subsidio transitorio por incapacidad parcial. Ésta es una prestación que paga el BPS (y la AFAP si la persona está afiliada) a aquellas personas que, tras sufrir una incapacidad, no pueden seguir realizando la actividad que habitualmente cumplían pero sí pueden desarrollar otro tipo de tareas. Esta prestación se paga por un máximo de tres años y en este caso, la persona puede realizar una actividad remunerada (diferente a aquella para la que quedó incapacitada) mientras cobra el subsidio.

Resumiendo:

Las personas con discapacidad tienen derecho al cobro de una prestación, que varía según el caso. No en todos los casos la persona tiene permitido realizar un trabajo mientras cobra la prestación.

Las personas con discapacidad pueden aspirar a la inserción laboral en los siguientes casos:

- → Si cobran una pensión por invalidez.
- → Si cobran un subsidio transitorio por incapacidad parcial.

El Estado incentiva la inserción laboral de las personas con discapacidad y con este objetivo se han adoptado algunas medidas que pretenden impulsar el empleo para este colectivo.

La Ley 18.651 establece que la orientación y la rehabilitación laboral y profesional deberá facilitarse a todas las personas con discapacidad según su vocación, posibilidades y necesidades, y se procurará que puedan desarrollar una actividad remunerada.

Para el sub-sector público:

- → El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales están obligadas a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción mínima no inferior al 4% de sus vacantes.
- → Siempre que se conceda y se otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado o de los Gobiernos Departamentales para la explotación de pequeños emprendimientos comerciales o de servicios, se dará prioridad a las personas con discapacidad que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades en la forma y con los requisitos que se determine.
- → La Ley también específica que aquellas personas con discapacidad que no pueden realizar un trabajo a tiempo completo, podrán cumplir con un trabajo de medio horario, ya sea en la actividad pública o privada.

Para el sub-sector privado:

El INEFOP, dentro de los cursos de capacitación laboral que realiza, tiene en cuenta la dimensión de inclusión de las personas con discapacidad. El objetivo es lograr la capacitación básica e inserción laboral en empresas del medio. Los cursos son gratuitos y están en condiciones todas las personas que tengan un nivel de autonomía básica que les permita sostener un empleo en las mismas condiciones que cualquier trabajador y con los mismos derechos y obligaciones.

Importante

Para todos los casos, la Ley 17.266 autoriza y hace posible que una persona con discapacidad desarrolle una actividad laboral, en cualquier forma pública o privada, y no pierda la pensión por invalidez que otorgó el BPS en tanto los ingresos salariales no superen el equivalente a tres pensiones por invalidez (cobra su salario y la pensión). En caso de que el salario sea superior a tres pensiones por invalidez, la misma queda suspendida y si la persona deja de trabajar, automáticamente la vuelve a cobrar.

En los casos en que la persona con discapacidad tenga un subsidio transitorio (que lo inhabilita para el desarrollo de la tarea que venía realizando), puede capacitarse e insertarse laboralmente en una actividad diferente.

12

Mis aportes jubilatorios: el Sistema Previsional

¿Por qué existe un Sistema Previsional?

Porque el Estado debe velar por el bienestar de las personas que ya no están en actividad. De esta forma, el sistema posibilita que una vez finalizada su vida laboral, los trabajadores reciban ingresos mensuales aunque ya no estén trabajando.

¿Qué es una jubilación?

Es una suma de dinero que recibirás mensualmente cuando hayas cumplido determinados requisitos legales (como tener cierta edad y ciertos años de trabajo formal) y te retires de la actividad laboral. En ese momento, cuando ya estés jubilado, dejás de hacer aportes jubilatorios a la Seguridad Social y empezás a cobrar, mes a mes, en relación a los años trabajados y al sueldo por el que hayas aportado.

¿Cómo es el sistema actual?

El actual Sistema Previsional es mixto, dado que se compone de dos tramos que se complementan: el régimen solidario a cargo del BPS y el tramo de ahorro individual administrado por la AFAP (Administradora de Fondos de Ahorro Previsional).

El BPS es el encargado de recibir el aporte del trabajador, llevar su historia laboral y pagar jubilaciones, pensiones, seguros de desempleo, etc. La AFAP es la encargada de administrar parte del aporte del trabajador para generar ganancia en su cuenta y complementar el tramo del BPS. De esta manera, el Sistema Previsional Mixto combina las ventajas de ambos regímenes.

¿Qué es una AFAP?

Una AFAP es una Administradora de Fondos de Ahorro Previsional. Es una empresa privada que se encarga de administrar parte del aporte de sus afiliados, con el objetivo de que logren el mayor ahorro posible para su jubilación.

En la AFAP, cada trabajador tiene una cuenta de ahorro individual que le pertenece. Esa cuenta crece durante toda la vida laboral gracias a los aportes y a la rentabilidad que generan las inversiones que realiza la administradora.

¿Quiénes están incluidos en el sistema actual?

Están incluidas todas las personas cuyo salario nominal supere el tope 1[6] de aportación y además:

- Sean menores de 40 años al 1º de abril de 1996.
- Sin importar su edad, realizaron por primera vez aportes al BPS después del 1º de abril de 1996.

También están comprendidos los mayores de 40 años al 1º de abril de 1996 que ya trabajaban pero optaron por ingresar al Sistema Mixto. Esta opción la pudieron tomar hasta diciembre de 1996.

¿Todas las personas incluidas en el Sistema Previsional Mixto están obligadas a afiliarse a una AFAP?

No. Algunas personas estarán obligadas y otras podrán elegir si desean o no afiliarse, según el sueldo nominal que perciban.

Existen tres niveles salariales que definen la situación de cada persona. Estos niveles refieren a valores de sueldos nominales que actualiza el BPS.

Están obligadas a afiliarse todas las personas cuyo sueldo nominal supere el 1er tope de ingresos nominales establecido en la Ley 16.713 y que además: a) sean menores de 40 años al 1º de abril de 1996, o b) cualquiera sea su edad, se hayan registrado por primera vez en el BPS después del 1º de abril de 1996.

6. Valores a febrero de 2022: Tope 1 $ 71.726, Tope 2 $ 107.589, Tope 3 $ 215.179

Quienes estén obligados por la Ley a afiliarse al Régimen de ahorro deben elegir voluntariamente una AFAP. Si no lo hacen, el BPS les asigna una de las que estén en actividad (esto se llama afiliación de oficio). Una vez que un trabajador o trabajadora ingresa a una AFAP, puede optar por cambiarse de administradora (AFAP) con el único requisito de que hayan ingresado a su cuenta al menos seis aportes.

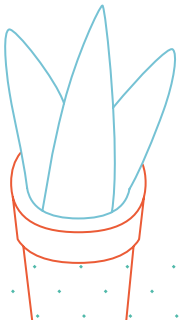
Aquellas personas que no están obligadas por ley a afiliarse a una AFAP, pueden optar voluntariamente por hacerlo. En este sentido, es importante tener en cuenta que el Régimen de ahorro resulta más conveniente cuanto más joven se afilie la persona.

¿Es posible desafiliarse de la AFAP?

En 2017 se aprobó la Ley 19.590 que habilitó, desde el 1º de abril de 2018 al 31 de marzo de 2021, la desafiliación de las AFAP a: a) los trabajadores y trabajadoras que al 1º de abril de 2016 tenían 50 años o más y que estuvieron obligados a afiliarse a una AFAP; b) las personas jubiladas por el régimen mixto que estuvieron obligadas a afiliarse a una AFAP.

¿Cuánto se debe aportar y a dónde va el aporte?

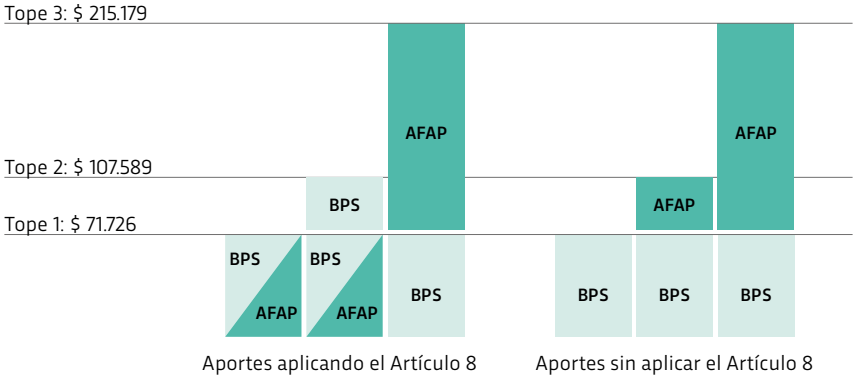
Todos los trabajadores están obligados a aportar el 15% de su sueldo nominal, sin importar si están afiliados o no a una AFAP. Cuando la persona no está afiliada a una administradora, ese porcentaje queda todo en el BPS. Cuando sí está afiliada a una AFAP, ese aporte se divide en dos partes: una parte queda en el BPS y otra parte se acredita en su cuenta de ahorro individual en la AFAP.



¿Cómo se divide el aporte entre el BPS y la AFAP?

Debés conocer tu salario nominal para saber cómo se divide el aporte. Hay tres topes de ingresos nominales que determinan la aportación a la Seguridad Social.

- → **Hasta tope 1 de ingresos nominales:** todo el aporte jubilatorio queda en el BPS (salvo que elijas afiliarte voluntariamente a una AFAP. En ese caso, el aporte se divide mitad para el BPS y mitad para la AFAP).
- → **Entre tope 1 y 3:** el aporte se divide entre el BPS y la AFAP, pero en diferente proporción según cuál sea tu salario. Los aportes obligatorios se realizan sólo hasta el tope 3.
- → **Por encima del tope 3:** Si tu salario supera ese tope de ingresos, sólo estás obligado a aportar hasta el valor del 3er tope. La cantidad que supere ese tope no realiza aportes jubilatorios para la Seguridad Social en forma obligatoria.



Recién empiezo a trabajar, ¿me conviene afiliarme a una AFAP?

Al afiliarte a una AFAP ya comenzás a ahorrar dinero. Cuanto antes empieces a ahorrar, más dinero lograrás reunir en tu cuenta individual para tu futura jubilación.

Tengo un empleo zafral, ¿me conviene afiliarme ahora o esperar a tener un trabajo fijo?

Te conviene afiliarte a una AFAP cuanto antes así comenzás a generar un ahorro para tu futura jubilación. Cuando se termine el plazo del contrato, tu ahorro seguirá creciendo gracias a la rentabilidad que generan las inversiones. Cuando tengas un nuevo empleo, seguirás afiliado y automáticamente tu AFAP volverá a recibir tus aportes jubilatorios. De esa manera habrás hecho crecer tu ahorro por haber tomado la decisión oportunamente.

¿Qué pasa si mi sueldo es menor al tope 1?

Si ganás menos del tope 1 podés afiliarte voluntariamente a una AFAP. En este caso, la mitad de tu aporte irá al BPS y la otra mitad irá a tu cuenta individual de la AFAP. Para quienes deciden afiliarse aun sin estar obligados, se les aplicará una bonificación en el cálculo del monto de jubilación a cobrar por el BPS. La bonificación consiste en computarle un 50% más de lo aportado durante todo el período en que su sueldo sea inferior al tope 1.

Ejemplo:
Si ganás $ 20.000, y optaste por afiliarte a una AFAP, aportás a la AFAP por $10.000 y al BPS por los otros $ 10.000. Sin embargo, a la hora de calcular tu futura jubilación por el tramo del BPS, se te sumará un 50% más de lo realmente aportado. El cálculo se hará considerando que aportaste por $15.000 (y no por $10.000). Esto beneficia a los trabajadores de menores ingresos.

¿Cómo controlo mi ahorro en la AFAP?

La AFAP tiene la obligación de enviarte cada seis meses un estado de cuenta que es un documento donde figuran: tus aportes, la rentabilidad generada y tu ahorro, entre otros datos relevantes. Este documento te permite saber si la empresa, la AFAP y el BPS cumplen con sus obligaciones. De todos modos, podés solicitar a tu AFAP tu estado de cuenta las veces que quieras. Este documento es uno de los mecanismos de control que hacen transparente al Sistema.

¿Qué beneficios tengo por afiliarme a una AFAP?

- Tenés una cuenta de ahorro individual.
- La AFAP invierte tu dinero, generando ganancia en tu cuenta de ahorro.
- Cuánto más tiempo aportes, mayor será tu ahorro y esto mejorará tu futura jubilación.
- La cuenta de ahorro es heredable: siempre te beneficia a vos, a tu familia o a tus herederos.
- Tenés más opciones para jubilarte: a los 65 años de edad sin exigencia de años de trabajo podés acceder a la prestación generada en el tramo de ahorro.

¿Quién me va a pagar la jubilación?

La jubilación será la suma de lo generado por el tramo del BPS más el tramo de ahorro individual de la AFAP. El BPS será el encargado de pagarte lo correspondiente al tramo de reparto mientras que una aseguradora, como por ejemplo el Banco de Seguros del Estado, te pagará lo generado por el tramo de ahorro individual que administró tu AFAP durante toda tu vida laboral.

¿Cuándo me voy a poder jubilar?

La causal común para jubilarte te exige tener 60 años de edad y 30 años de trabajo.

Además, hay un beneficio para las madres, que les facilita el acceso a la jubilación: se les exigirá un año menos de trabajo por cada hijo, con un máximo de 5 años. Ejemplo: una madre con 3 hijos podrá jubilarse con 60 años de edad y 27 años de trabajo (tres años menos que la exigencia común).

¿Tengo más posibilidades para jubilarme por estar afiliado a una AFAP?

Sí, podrás obtener la jubilación parcial por ahorro. Al llegar a los 65 años y sin importar la cantidad de años de trabajo registrados, podrás jubilarte por la parte que corresponde a la AFAP. Esta jubilación te permite, si lo deseás, seguir trabajando hasta completar los años de trabajo exigidos por la causal común y poder jubilarte por el tramo del BPS.

Además del BPS y las AFAP, ¿hay otras instituciones a cargo de las jubilaciones?

Sí, por el lugar en donde trabajás o por tu profesión puede que te corresponda aportar a cajas especiales.

Cajas Paraestatales

- Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios: para profesionales de la mayoría de carreras universitarias.
- Caja Notarial de Jubilaciones y Pensiones: para escribanos públicos.
- Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias: para empleados bancarios y de las cooperativas de ahorro y crédito.

Cajas Estatales

- Servicio de Retiros y Pensiones de las Fuerzas Armadas.
- Servicio de Retiros y Pensiones Policiales.

¿Qué es la historia laboral?

Se llama historia laboral al registro detallado de cada trabajador o trabajadora que lleva el BPS desde 1996. Allí consta mes por mes dónde trabajó y cuánto ganó la persona. Contar con estos datos simplifica el cómputo de años de trabajo registrados y el cálculo de las jubilaciones en el momento que corresponda.

Podés consultar tu historia laboral en el BPS cuando quieras presentándote personalmente con tu cédula de identidad.

13
Información útil

Direcciones en Montevideo

- Agencia Nacional de Desarrollo (ANDE)
  Dirección: Misiones 1280. **Teléfono:** 29153404
- Banco de Seguros del Estado (BSE)
  Dirección: Mercedes 1051. **Teléfono:** 1998
- Banco de Previsión Social (BPS)
  Dirección: Colonia 1921. **Teléfono:** 997
- Corporación Nacional para el Desarrollo
  Dirección: Rincón 528 P7. **Teléfono:** 2916 2880/ 2916 2800
- Banco Central del Uruguay (BCU)
  Dirección: Diagonal Fabini 777. **Teléfono:** 1967
- Defensoría de Oficio del Trabajo
  Dirección: Zabala 1367 / P 4 **Teléfono:** 1907 Int. 8101
- Fondo Nacional de Salud (Fonasa)
  Dirección: Colonia 1921 **Teléfono:** 1997
- DINAPYME / Min. Industria, Energía y Min.
  Dirección: Rincón 723 / 201 **Teléfono:** 28401234 Opción 6
- Dirección General Impositiva (DGI)
  Dirección: Fdez. Crespo 1534. **Teléfono:** 1344
- Facultad de Derecho / Consultorio Jurídico
  Dirección: 18 de Julio 1824. **Teléfono:** 24083311 Int. 105
- INAU (Insp. del Trabajo Infantil y Adolescente)
  Dirección: Fdez. Crespo 1796. **Teléfono:** 24020604 / 24008463
- Instituto Nacional de la Juventud (INJU)
  Dirección: 18 de Julio 1865. **Teléfono:** 0800 4658
- Ministerio de Salud Pública (MSP) / Carné de Salud
  Dirección: 25 de mayo 183 / Pampilio y Novas 3661. **Teléfono:** 08002773
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
  Dirección: Juncal 1511. 1928 **Teléfono:** 08007171
- Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)
  Dirección: Av. 18 de julio 1453. **Teléfono:** 2400 0302
- República AFAP – Centro de Servicio al Cliente
  Dirección: Colonia 1848. **Teléfono:** 0800 2888
- INEFOP
  Dirección: Misiones 1352. **Teléfono:** 29170425

Direcciones el interior

- Acudir a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, INEFOP, BPS y MIDES respectivas.

Lista de referencias

- **AFAP** Administradora de Fondos de Ahorro Previsional
- **BCU** Banco Central del Uruguay
- **BPS** Banco de Previsión Social
- **BSE** Banco de Seguros del Estado
- **Fonasa** Fondo Nacional de Salud
- **FRL** Fondo de Reconversión Laboral
- **INAU** Instituto del Niño y el Adolescente
- **INJU** Instituto Nacional de la Juventud
- **IPD** Indemnización por Despido
- **IRPF** Impuesto a la Renta de las Personas Físicas
- **INEFOP** Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional
- **MIDES** Ministerio de Desarrollo Social
- **MTSS** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- **SMN** Salario Mínimo Nacional
- **PIT-CNT** Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores

Diseño: posta.uy

0800 2888

www.republicafap.com.uy

talleres@rafap.com.uy

www.inju.gub.uy

Ministerio de Desarrollo Social | Instituto Nacional de la Juventud | REPUBLICA AFAP