

Capítulo 3 Derechos y responsabilidades de las partes en la relación laboral

1. Derechos de los trabajadores

Dentro de los derechos de los trabajadores podemos mencionar: salario digno, limitación de la jornada laboral, licencia, salario vacacional, aguinaldo, licencia por maternidad y paternidad, indemnización por despido, licencia por estudio.

1.1 Salario

El salario según Perez Del Castillo (2006) es toda retribución económica que obtiene el trabajador y se establece a través de un contrato de trabajo, se calcula según la fracción del tiempo que puede ser por día, quincena o semana.

Cuando la unidad del tiempo es el día se denomina jornal, cuando se extiende a un mes, se le llama sueldo.

1.2 El salario mínimo

Existe en nuestro país, un salario mínimo nacional que es interprofesional y un salario mínimo por grupos de actividad según categorías.

El Poder Ejecutivo fija una cantidad mínima y uniforme que se aplica para todos los trabajadores como forma de base por debajo de la cual no puede estar ningún salario.

En Uruguay, en febrero de 2009 se fijó el monto de \$ 4.441, con retroactividad al 1º de enero de 2009. Para los trabajadores jornaleros, establece que se determine el sueldo diario de la división de ese salario entre 25 (\$ 177,64 por día), y entre 200 para quienes perciban retribuciones por hora (\$ 22,205).

1.3 ¿Cómo se paga el salario?

El pago del salario se realiza con preferencia en dinero, está prohibido pagar enteramente el salario en especie (vales, pagarés, conformes, tiques de alimentación y/o transporte)

Los salarios se tendrán que pagar dentro de los siguientes plazos:

- si el pago es mensual dentro de los primeros cinco días hábiles y nunca después de los diez primeros días corridos del mes siguiente al que corresponde abonar.
- si el pago es quincenal, dentro de los cinco días hábiles al vencimiento de la quincena que se debe abonar.

Días hábiles se refiere a los días en que el establecimiento de trabajo está abierto y funciona normalmente, este concepto puede variar dependiendo del tipo de establecimiento, actividad que se desarrolla, etc.

En cuanto a la jornada laboral, en nuestro país existe una limitación de la jornada; en cada día no se puede trabajar más de ocho horas diarias, y en cada semana no se puede trabajar más de 44 o 48 horas en total, según los casos.

Para tener derecho al cobro de un salario no es imprescindible que el empleado haya trabajado en forma efectiva durante la duración de la jornada.

1.4 Régimen general

Hay un régimen general para la industria (Ley N° 5.350 de 1915) y otro para el comercio (Decreto-Ley N° 14.320 de 1974) los cuales fijan los horarios de trabajo en los establecimientos industriales, comerciales y de servicios en nuestro país.

En cuanto al personal de los establecimientos comerciales no pueden realizar un trabajo efectivo mayor de 8 horas diarias y 44 horas semanales. Este régimen abarca también a aquellos trabajadores que realizan su actividad en la calle y otros lugares públicos. A los trabajadores de las empresas de radio difusión, representaciones teatrales, al personal de establecimientos gastronómicos, hoteles, restaurantes, confiterías, etc. También comprende al personal de escritorios o dependencias de carácter comercial en los establecimientos industriales, a los trabajadores de institutos de belleza y peluquerías.

El cierre unificado de los establecimientos comerciales, facilita el control de los horarios por parte de las autoridades encargadas, sin embargo, cada empresario podrá ajustar sus horarios de apertura y cierre siempre que no se extienda de ese horario. En estas normativas no se estipula un horario específico de apertura de los establecimientos.

En el caso de los trabajadores de la industria, tienen una jornada de 8 horas y no pueden trabajar en la semana más de 48 horas. Esto se refiere al personal de las fábricas, el personal administrativo tiene un máximo semanal de 44 horas, como en el caso de los establecimientos comerciales.

Este régimen también contempla a los trabajadores de la construcción y demolición de edificios y al transporte en general, excepto el transporte terrestre que se rige por el decreto N° 382/972 (1972).

En cuanto al descanso, la jornada de trabajo contempla el descanso intermedio que se otorga dentro de las 8 horas, en el caso de la industria no se puede trabajar más de 5 horas consecutivas, en el caso del comercio, el descanso debe establecerse después de las 4 primeras horas de trabajo. Su extensión puede variar entre media hora y dos horas y media.

1.5 Régimen especial

Es el caso de los Bancos, el Decreto Ley N° 15.322 (1982) derogó las leyes que regían la actividad bancaria respecto a los horarios y descansos, quedando igual que el régimen general del comercio.

En cuanto a los trabajadores rurales, según la Ley N° 18.441 (2009), establece en el artículo que la duración máxima de la jornada laboral de todo trabajador rural será de ocho horas diarias, el ciclo semanal no podrá exceder las cuarenta y ocho horas por cada seis días trabajados. En cuanto a los descansos semanales la ley expresa que el descanso intermedio, en caso de jornada de trabajo continua, será como mínimo de media hora, la que se remunera como trabajo efectivo.

El descanso entre jornada y jornada no podrá ser inferior a doce horas continuas. Cuando la duración del descanso intermedio sea igual o superior a las tres horas corridas, el descanso entre jornadas podrá ser inferior a las doce horas, pero nunca menor a nueve horas corridas.

En el Artículo 5º se considera el descanso semanal el día domingo, sin embargo, se podrá acordar entre las partes que dicho descanso será en otro día de la semana, ya sea fijo o rotativo.

La industria textil, del vestido y afines, tiene un régimen de horario continuo y un descanso intermedio pago de 30 minutos, en este caso se contempla la posibilidad de trabajar 96 minutos diarios más para no tener que trabajar los sábados.

Los trabajadores de los supermercados, pueden optar por trabajar de lunes a sábados entre las 8 y las 21 horas y los domingos entre las 8 y las 13 horas; los empleados que trabajen los domingos recibirán doble jornal.

Los comercios en los balnearios y zonas turísticas podrán trabajar sin limitación de horario de cierre, podrán conceder el descanso semanal de 36 horas corridas en cualquier día y medio de la semana.

En las panaderías las jornadas son de 8 horas, con una hora de descanso intermedio.

En las empresas privadas de servicio telegráfico, radiotelegráfico, o cablegráfico, el trabajo se compone de 39 horas con jornada diaria de 7 horas y media hora de descanso.

En caso de trabajos insalubres, las jornadas serán de 6 horas o de 4 en trabajos en los que se utilice el benzol, hidrocarburo aromático, líquido, incoloro e inflamable que se obtiene del petróleo. Se establece además una duración mínima de la jornada de 3 horas diarias.

Los viajantes, vendedores de plaza, corredores, cobradores, investigadores de cobranzas, no pueden trabajar más tiempo que el fijado para la actividad.

En cuanto al control del horario, los empleadores deben exhibir en un lugar visible las planillas de los horarios del personal. El control del cumplimiento de las normas en cuanto al horario le compete a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

1.6 Aguinaldo, sueldo anual complementario o décimo tercer salario

Es una suma de dinero que debe ser pagada por el empleador a sus trabajadores, equivale a la doceava parte del total de los salarios pagos por el empleador en los doce meses anteriores del primero de diciembre de cada año.

Actualmente el aguinaldo se retribuye en forma fraccionada, la primera se paga en el mes de junio que corresponde a la doceava parte del total percibido entre el primero de diciembre del año anterior y el 31 de mayo del corriente. La segunda fracción corresponde al período entre el 1 de junio y el 30 de noviembre del año en curso y el plazo para el pago es entre el 14 y 23 de diciembre.

Según Pérez del Castillo (2006),

"el Decreto-Ley N° 14.525 autorizó al Poder Ejecutivo para disponer el fraccionamiento del aguinaldo en dos etapas. El monto es el mismo que antes (hasta 1976 el pago se debía efectuar una sola vez al año antes del 24 de diciembre) pero se paga en dos oportunidades. Tal facultad ha venido siendo ejercida aprobándose cada año un decreto especial que la instrumenta".