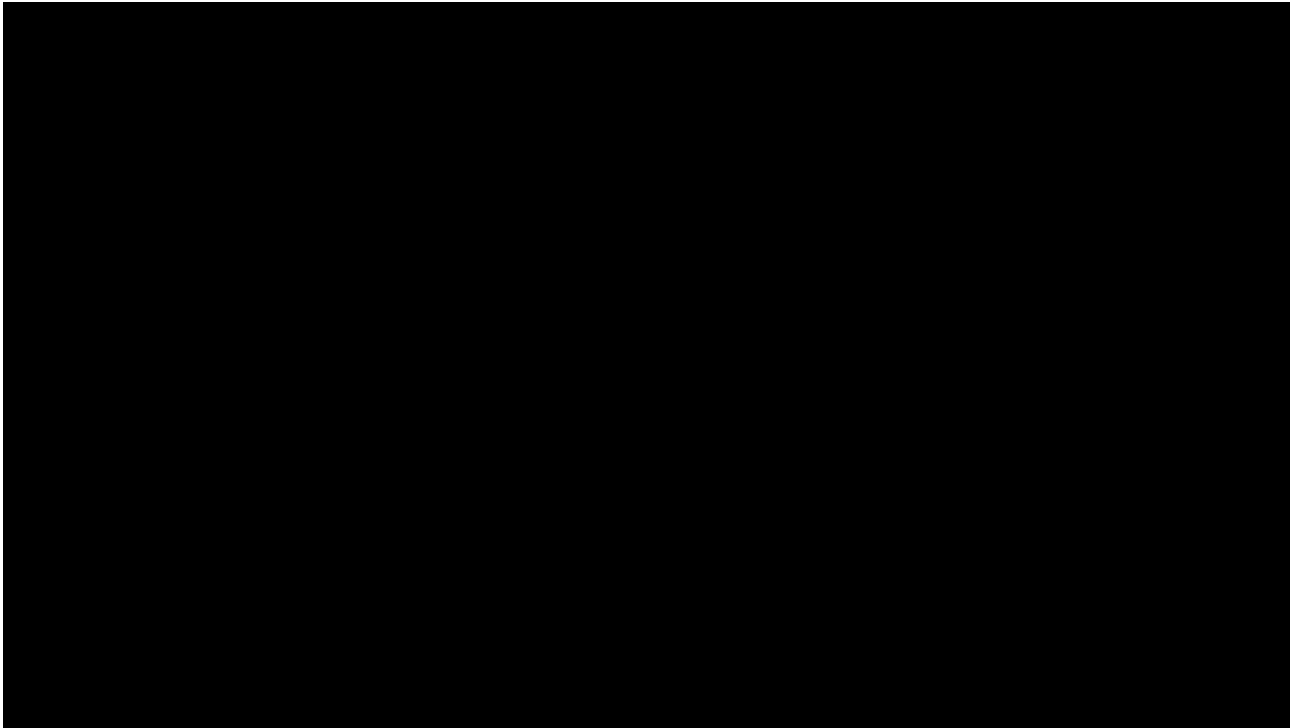


Sujetos de la Relación Laboral. Derechos y Obligaciones

Prof: Cynthia Velazco



Trabajador

- * Es quien se obliga a trabajar cediendo los frutos de su actividad.
- * Es quien vive de su trabajo. Debe ser una **persona física** con carácter personal, **no se requiere exclusividad** a no ser que exista compromiso voluntario de dedicación total y **no puede trabajar para la ompetencia**.
- * Pluralidad de trabajadores: * **Contrato colectivo de trabajo** (se prestan servicios, por ejemplo una orquesta).

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Hay una obligación fundamental que es la **prestación del servicio** y una serie de obligaciones secundarias que derivan de la anterior:

- obligación de obediencia,
- de fidelidad
- de colaboración
- Obligaciones morales.

Prestación del servicio: a prestación básica consiste en trabajo.
Es una obligación genérica que se descompone en varias obligaciones específicas.

Carácter personal de la prestación: el contrato de trabajo es un contrato intuitu personae desde el punto de vista del trabajador.

Este obliga a emplear su propia energía de trabajo que el trabajador pudo haber preferido por múltiples motivos al de cualquier persona.

Obligación de obediencia:

Acatar la disciplina interna del establecimiento

Respetar las normas del reglamento interno y demás disposiciones similares

Cumplir las órdenes del empleador.

Limitaciones de la obediencia:

Órdenes sobre tareas u órdenes ilícitas.

Órdenes cuyo cumplimiento encierre un gran peligro para el trabajador o terceros.

Órdenes prácticamente imposibles de cumplir



Obligación de fidelidad:

el trabajador

No puede aceptar gratificaciones, regalos o ventajas de terceros que trabajan con la empresa en que se actúe, sin conocimiento del empleador.

No puede revelar secretos de los que se haya enterado como consecuencia del trabajo, tanto que se refieran a la explotación en sí como a los negocios.



Obligación de colaboración:

abstenerse de todo acto que pudiera perjudicar al empleador, cumplir con los actos que tiendan a la protección de los intereses del empleador. Poner en conocimiento inmediato del empresario cualquier entorpecimiento que observara para la ejecución de su trabajo, como faltas o defectos en las instalaciones.

Empleador

- * quien hace suyos los frutos de la actividad. Aquel para quien se trabaja y que remunera al trabajador.
- * Se puede denominar: Empresario, patrono, dador de trabajo, jefe de una empresa, principal, empleador (reconocido por la OIT).
- * Puede ser Persona física o jurídica, no es intuitu personae, puede faltar contacto directo entre el empleador y sus empleados.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Pagar el salario: Es la más importante es la causa del contrato.

Suministrar trabajo: para lo cual se observa que:

Si el trabajador quiere demostrar sus aptitudes debe necesariamente trabajar.
(Contrato a prueba).

En el contrato de aprendizaje para adquirir conocimiento debe trabajar.

Obligaciones de poner a disposición del trabajador los materiales y útiles necesarios, para que el trabajo sea ejecutado de la mejor manera.

Obligación de respetar la dignidad de la persona del trabajador: el trabajador debe ser tratado con respeto, con consideración delante de al clientela y de terceros.

Obligación de respetar la conciencia moral y cívica del trabajador: libertad de conciencia cívico sindical, el empleador no puede efectuar propagandas relacionadas con este tema.

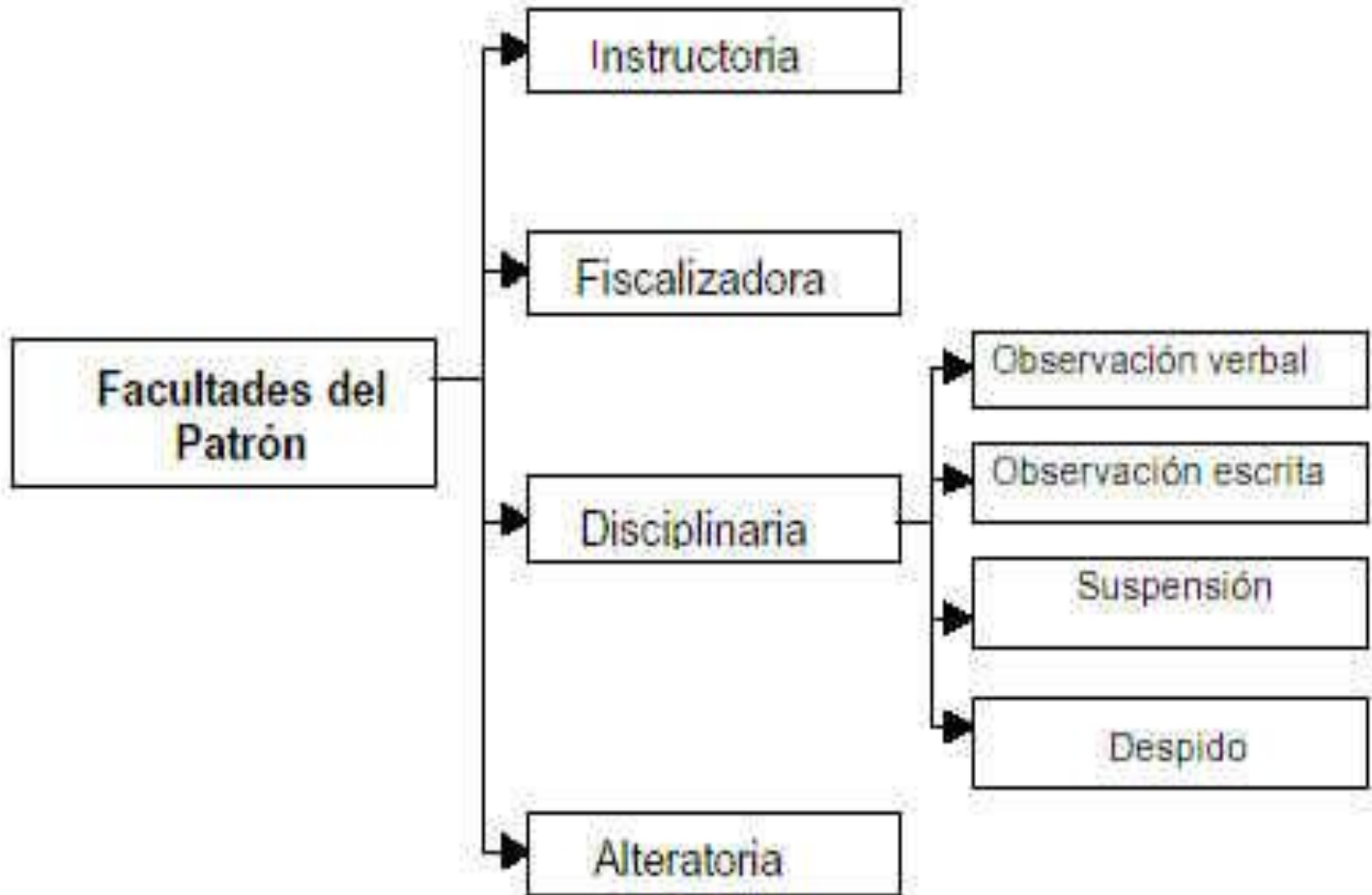
Obligación de proteger la integridad física del trabajador: el empleador debe cumplir con todas las prescripciones legales y reglamentarias establecidas y las recomendaciones técnicas.

Obligación de expedir certificado de trabajo: ya que es necesaria si se quiere obtener otro empleo.

MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La modificación de la relación laboral puede tener lugar por cambio de la persona del empleador, en los casos de transmisión de la empresa, y por cambio de las condiciones de trabajo, desplazamientos, traslados y ascensos del trabajador.

Cabe también la suspensión de la relación laboral por incapacidad temporal, servicio militar, ejercicio de cargo público u otras causas, como la excedencia, que puede ser forzosa y voluntaria



Facultad alteratoria "Jus variandi"

Es la facultad del patrón de cambiar el contrato en casos excepcionales. Cuando las mismas son razonables y justificadas por causas de la empresa, y que no causan daños al trabajador.

El jus-variandi es un uso profesional aceptado por los jueces, los cuales determinan cual es la solución más racional ante el cambio.

Ejemplo: Si la empresa se muda a Artigas debe ofrecerle algo a cambio al trabajador. Por ejemplo más dinero para el traslado. Si no es así no tiene derecho a despedirlo si el trabajador no quiere ir. Esto es la aplicación del jus-variandi.

DERECHOS DEL TRABAJADOR

Derecho al Trabajo Digno



Derecho a la Libre Sindicación



Derecho a NO ser Discriminados para El Empleo



Derecho a la huelga en Defensa de sus intereses



Derecho de Información, Consulta y participación En la empresa

DEBERES DEL TRABAJADOR



Cumplir las Ordenes Del Empresario



Contribuir a la Mejora De la Productividad



Observar las Medidas De Seguridad e Higiene Que se Adopten



Cumplir con las Obligaciones Concretas del puesto de Trabajo

DERECHOS EMERGENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

SALARIO

toda ventaja económica que obtiene el trabajador en forma normal y permanente a causa de su contrato de trabajo. puede ser en dinero o en especie y calculado por tiempo trabajado o rendimiento.

El salario mínimo:

El PE fija una cantidad mínima.\$11150 desde 1° enero 2016

Para determinar el jornal diario dividir entre 25 o entre 200 para fijar el salario por hora.

Sector gastronómico

CATEGORÍAS		PORCENTAJE DE AUMENTO	SALARIO MENSUAL AL 1º/1/2016
Nivel I.- - Peón de cocina - Peón de reparto - Lavandín		6,84 % (1,05x 1,0175)	12,922,30
Nivel II.- - Mozo - Ayudante de cocina - Mozo de Barra - Ayudante de Pastelería		6,84 % (1,05x 1,0175)	14,142,47
Nivel III.- - Recepcionista - Secretaria - Auxiliar administrativo - Chofer - Vendedor - Auxiliar marketing		6,84 % (1,05x 1,0175)	15,366,35
Nivel IV.- - Oficial Cocinero - Oficial Pastelero - Barman - Metre - Jefe de Partida	16.764,86	6,31 % (1,05x 1,0125)	17,822,72



A partir del 26 de diciembre de 2011 se introducen algunas modificaciones relativas al descanso semanal y descanso entre jornadas de trabajo en hoteles y establecimientos gastronómicos, sectores que se encuentran comprendidos dentro del régimen general aplicable para el comercio.



Sobre el descanso semanal, lo que se establece es que el mismo debe ser de 36 horas consecutivas, debiendo comprender la jornada íntegra del día siguiente a haber cumplido las 44 horas semanales de trabajo efectivo.



Asimismo se establece una modificación en lo relativo al descanso entre jornadas de trabajo, estableciendo que deberá existir un descanso de 16 horas por cada período de 24 horas. Por lo cual, a partir de la modificación en el sector hotelero y gastronómico, los horarios de trabajo de cada empleado no podrán variar dentro de la misma semana.



En lo que tiene que ver con los descansos intermedios en cada jornada, continúa vigente el régimen general del comercio. Por lo cual luego de las 4 primeras horas de trabajo debe otorgarse un descanso intermedio, que podrá ser de 30 minutos remunerados o de 1 ó 2 horas, en cuyo caso el descanso no es remunerado.



En caso de trabajar más allá del límite diario aplicable, el empleador debe abonar un recargo del 100% en caso de realizarse en día hábil, o del 150% en caso de tratarse de un día inhábil. En caso de trabajar en un día de descanso semanal, el empleado puede optar entre recibir una indemnización equivalente al doble del jornal normal o un día de descanso compensatorio.



Cabe recordar a su vez que las normas en esta materia son de orden público, por lo cual no es posible, ni siquiera con acuerdo de partes, superar el límite del horario legal. Lógicamente puede establecerse de común acuerdo un régimen de menos carga horaria en tanto resulte más beneficioso para el empleado.

Plazo para el pago:

- A **mensual:** dentro de los 5 primeros días hábiles y nunca después de los 10 primeros días corridos del mes siguiente al que corresponde abonar.
- B **quincenal:** dentro de los 5 días hábiles al vencimiento de la quincena.
- C **semanal:** al finalizar la respectiva semana.
- Días hábiles son aquellos en los cuales el establecimiento de trabajo está abierto y funciona normalmente.



Industria

El personal industrial está sujeto al régimen de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Se puede seguir también el régimen de jornadas diagramadas de 9 horas diarias de lunes a viernes, complementando las cuarenta y ocho horas semanales con tres horas de trabajo los sábados. Este régimen es admitido para los adultos y en ciertas actividades.



comercio



Los empleados y obreros del comercio el máximo semanal es de cuarenta y cuatro horas semanales

El horario de estos trabajadores podrá ser continuo o discontinuo. En caso de trabajo continuo, deberá hacerse un descanso de media hora, una vez transcurridas las cuatro horas de trabajo, y se computará como trabajo efectivo. En caso de trabajo discontinuo, el descanso intermedio será de dos horas o dos horas y media. No obstante, podrá reducirse a una hora, con acuerdo entre obrero y patrono y mediante la comunicación a la Inspección General del Trabajo.

a- **jornada diagramada**: pueden realizarse jornadas de más de 8 horas siempre que en total no se exceda de 48 horas semanales y en cada día no se exceda de 9 horas. Debe ser entre el lunes y el sábado y sólo para mayores de 21 años en ciertas actividades.

Actividades Rurales

De acuerdo a la Ley 18.441, 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.

- b- **régimen de semana inglesa**: cuando en la industria se establece un descanso semanal de un día y medio (debe ser sábado de tarde y todo el domingo) los días restantes podrán trabajarse jornadas que no excedan de 9 horas.
- c- **ciclos de tres semanas**: pueden realizarse más de 48 horas semanales si en un ciclo de tres semanas no se excede de 144 horas.
- d- **semana de 56 horas**: los trabajadores cuyo funcionamiento continuo, por razón de la misma naturaleza del trabajo, debe ser asegurado por equipos sucesivos, con la condición que el promedio de las horas de trabajo no exceda de 56 por semana.



Descanso intermedio:

En caso del trabajo continuo se realizará un descanso de media hora, una vez transcurridas las 4 hs de trabajo y se computará como trabajo efectivo.

En caso de trabajo discontinuo, el descanso intermedio será de 2 hs por lo menos.

En la industria no se puede trabajar mas de 5 hs consecutivas.

Trabajo nocturno:

Se define trabajo nocturno aquel prestado en un período de horas que se llama noche(21 a 06).

El descanso semanal es obligatorio tanto para obreros como para patrones.

De todo establecimiento comercial o industrial cualquiera sea su naturaleza.

En la industria es de 24 hs y en el comercio de 36 hs.

Semanal: un día después de 6 de trabajo.

Rotativo: un día de descanso cada 6 que se acuerda por turno y debe tener una duración de 24 hs (permite el trabajo en domingo).



Trabajos en días de descanso:

En estos casos requiere el consentimiento del trabajador por escrito. El mismo puede optar por una indemnización en dinero equivalente al **doblo del salario** o un **descanso compensatorio**. Se pueden reclamar estos días en forma judicial en caso de no poder gozarlos.



Hora extra es la que excede el límite legal o aplicable a la actividad laboral (8 hs).

Las mismas se pagarán **con el 100% de recargo** sobre el valor de la hora simple cuando se realicen **en días hábiles**.

En el caso de realizarse en días feriados o de descanso semanal el recargo es de 150 % sobre el valor de la hora en el día laborable, cuando habitualmente no se trabaje.

Las fracciones menores a 30 minutos se computarán como media hora, los mayores como una hora.

El máximo semanal es de 8 horas.

Aguinaldo



Es equivalente a la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el empleador en los 12 meses anteriores al 1 de diciembre de cada año.

Oportunidad de pago:

Situación normal: la primera parte que consiste en la 1/12 parte del total ganado entre el 1 de diciembre del año anterior y el 31 de mayo del corriente, se pagará durante todo el mes de junio.



Rubros que computa para el cálculo:

las propinas no se toman en cuenta, tampoco las prestaciones en especie, el jornal de vacaciones debe computarse.

Las bonificaciones y participaciones especiales al tener carácter retributivo y ser pagadas en dinero deberían incluirse.

En caso del seguro por enfermedad el propio seguro paga el aguinaldo correspondiente al monto del subsidio.

Perez del castillo manual de beneficios laborales 1999

Licencia:

Personas que se aplican

Todos los trabajadores contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza tienen en principio derecho al goce de una licencia anual pagada.

• Todo trabajador tiene derecho a 20 días de licencia anual lo que equivale a 1,66 de licencia por mes trabajado

Cuando debe cobrarse

Los días deben hacerse efectivas dentro del año inmediato siguiente al período que se generó el derecho.

Esta prohibida la renuncia o sustitución por dinero..

En estos días no se incluyen los feriados, ni los domingos, pero sí los días sábados.



¿Cómo se calcula la licencia de un jornalero?

Los días que trabaja por semana, los multiplica por 4,32, que son las semanas que tiene el mes, por los meses del año trabajados por 0,066 que es lo que genera de licencia por día un trabajador jornalero.

Ej.: Un jornalero que trabaja de lunes a viernes (y que no distribuyó las horas del sábado en el resto de la semana):

$$5 * 4,32 * 12 * 0,066 = 17 \text{ días de licencia al año.}$$

Debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el art.8 de la Ley 12.590, faltas que deben considerarse como días trabajados y por consiguiente generan vacaciones:

- los descansos semanales;
- los feriados, tanto comunes como pagos (en el caso de los jornaleros, los feriados comunes se trabajan)
- las faltas por enfermedad comunes como profesionales y accidentes de trabajo
- suspensiones no imputables al trabajador (falta de materias primas, lluvias, etc.) siempre que haya estado a la orden el empleador ausencias por huelga

A este resultado lo multiplica por lo que gana por día y así obtendrá el monto que

- debe abonar por licencia. El salario vacacional es dicho monto efectuados los descuentos.

Salario vacacional

Además de la remuneración por licencia el trabajador percibe una cantidad suplementaria que se denomina salario vacacional.

Es derecho de todos los trabajadores de la actividad privada.

Es el 100% del jornal líquido de vacaciones.

Si es mensual y sale 10 días, a ese sueldo mensual se le hacen los descuentos se divide entre 30 y lo que da se multiplica por 10.

Si es un trabajador jornalero, el salario vacacional será el resultante de multiplicar el jornal líquido por los días de licencia.



Ferriados

19 de abril; 18 de mayo; 19 de junio; 12 de octubre y 2 de noviembre.

El efecto de estos días en cuanto a la remuneración depende si el trabajador es jornalero o mensual.

- **Si es jornalero:** si trabaja cobrará el jornal habitual, si no trabaja no cobrará nada,

- **Si es mensual:** recibirá el sueldo común.

Todos los días de la semana santa son feriados comunes.

feriados pagos:

1 de enero, 1 de mayo, 18 de julio, 25 de agosto, 25 de diciembre.

La ley impone al empleador que se paga el salario como si hubiera trabajado.

Para los jornaleros también la ley prevé el pago del jornal diario como si lo hubiera trabajado.

Coincidencia de días feriados y días de descanso:

Si el trabajador desempeña tareas recibirá doble pago, aun cuando coincidan con el día de descanso.

Cuando coincide un feriado pago con el día de descanso y no se trabaja, al jornalero se le paga el feriado;

y el mensual se la paga $1/30$ parte mas y el descanso ya esta incluido en la remuneración mensual.

Despido

Están amparados casi todos los trabajadores sea cual sea su actividad y tanto sean mensuales, jornaleros, destajistas o ganen por hora; pero se establecen algunas categorías que no tiene derecho al cobro de indemnización:

- Trabajadores de carácter no permanente o eventuales.
- Trabajadores que realicen tareas zafrales.
- Trabajadores contratados para tareas de carácter transitorio
- Trabajadores suplentes
- Trabajadores contratadas por varios contratos a término seguidos.
- Los contratados a prueba

Destajistas y Jornaleros

Tienen derecho a cobrar 25 jornales por año de trabajo, si en el año han completado 240 jornadas.

En caso de no haber llegado a las 240, se calcula 2 jornales cada 25 trabajados; este cálculo se realiza año a año, contando desde la fecha del despido hacia atrás.

Tienen derecho a cobrar 150 jornales como máximo.

Si no ha llegado a trabajar 100 jornales, no nace el derecho a la indemnización.

En el caso de los trabajadores del servicio doméstico estos tienen derecho a indemnización por despido desde los noventa días corridos de iniciada la relación laboral ([Ley 18.065](#), de 27 de noviembre de 2006).

No tienen derecho a cobrarla en caso de que fueran despedidos por notoria mala conducta.

Se toma en cuenta el salario del último día trabajado, sin descuentos jubilatorios.

El jornal del destajista, a tener en cuenta para realizar la liquidación de lo que le corresponde, se integra con el promedio que se obtiene dividiendo el total ganado en el último año de trabajo, por los días efectivamente trabajados en dicho año.



• Bibliografía:

Manual Práctico de normas Laborales. Pérez del Castillo

www.bps.gub.uy

WWW.MTSS.GUB.UY

imágenes y videos de google