

# CONTRATO DE TRABAJO

## Parte II

# CARACTERES DE CONTRATO DE TRABAJO

**Principal:** Subsiste por si mismo

**Bilateral:** Obligaciones para ambas partes

**Oneroso:** El trabajador percibe el salario

**Consensual:** Se perfecciona con el acuerdo de partes, no requiere solemnidades, salvo excepciones.

**Intuito Personal:** Respecto del trabajador

# CONTRATO DE TRABAJO

## Contrato de trabajo:

De duración indeterminada

De duración determinada

Plazo cierto

Plazo incierto

## PREFERENCIA POR LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA:

De regla el contrato es de duración indeterminada excepto que se pacte, mediante contrato, la temporalidad del mismo.

Sucesión de contratos de duración determinada. (Continuidad)

Un contrato de duración indeterminada no se puede modificar en duración determinada.

# CONTRATO DE TRABAJO

## **PERÍODO DE PRUEBA:**

Régimen general: Prueba por 90 días (3 meses).

Construcción: periodo de prueba en los contratos de trabajo es de 45 jornales de trabajo efectivo. (esto se pacto en la Ronda de salarios del 2010).

## **CONTRATO POR OBRA DETERMINADA:**

Contrato de duración determinada con plazo incierto.

Concluye con la terminación de la obra, entendiendo por tal, no la totalidad objetiva proyectada por el empleador, sino la parte que subjetivamente corresponde al trabajador. (Finalización de las tareas de la categoría).

# ASPECTOS LABORALES

## **RÉGIMEN DE LA JORNADA:**

Convenio colectivo de fecha 12/09/08 art. 4

Ratifica los decretos 717/986 y 643/988 en cuanto a la redistribución de la jornada.

A partir del 1/11/2009 se trabaja, 44 horas semanales de lunes a jueves 9 hs. y los viernes 8 hs.

# ASPECTOS LABORALES

## DESCANSO SEMANAL:

Industria: Descanso semanal. 24 hs.

Comercio: Semana inglesa. 36 hs.

Construcción: Descanso de la industria con la modificación del Decreto 717/986. *'(...)Cuando se elimine o reduzca la jornada de los días sábados en la Industria de la Construcción, podrá distribuirse las horas correspondientes a ese día en los restantes días de la semana estableciéndose jornadas de hasta nueve horas treinta y seis minutos de trabajo efectivo por día más el período de descanso intermedio que se disponga. El tiempo que exceda las ocho horas diarias sin sobrepasar las nueve horas treinta y seis minutos de trabajo efectivo no generará horas extras'.*

Tratándose de mensuales se divide el sueldo entre 30 por lo que se entiende de que el descanso es retribuido

El jornalero cobra solo los días efectivamente trabajados, por lo que el descanso semanal no es retribuido.

# ASPECTOS LABORALES

## **HORAS EXTRAS:**

Horas que exceden la jornada de trabajo

Tienen que existir 2 elementos:

1. Que el trabajador tenga limitada la jornada
2. Que el trabajador preste tareas fuera de su horario de trabajo

Máximo permitido 8 horas extras semanales por trabajador

Remuneración:

- Salario que corresponde a una unidad hora
- Recargo de 100% en días hábiles
- Recargo de 150% en días inhábiles
- Fracción de horas menores a 30 minutos computan media hora extra y mayores a 30 minutos una hora extra.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## COMPENSACIÓN POR MEDIA HORA DE DESCANSO PAGA:

Decreto 717/986 dispone:

Podrán establecerse jornadas de trabajo con descansos intermedios mayores de media hora y menores de una hora treinta minutos. De estos periodos de descansos media hora será paga.

Decreto 643/988: Este régimen aplicara también a los descansos intermedios de una hora y media mas de duración.

Estas disposiciones también alcanzas al personal jornalero y de supervisión excluido del Dec. Ley 14.411 (personal jornalero de taller y oficinas); que realice descansos intermedios mayores a media hora.

Se genera cuando el tiempo de descanso intermedio transcurra dentro de un periodo durante el cual el trabajador estuvo a la orden.

No es materia gravada, no genera beneficios de seguridad social u otros y no se computa en la remuneración total percibida por el trabajador.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## HORARIO NOCTURNO PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (RÉGIEMEN ESPECÍFICO):

Se considera horario nocturno de 20 a 6 hs.

Nocturnidad permanente: 50 % de recargo

Trabajo nocturno esporádico: 30% de recargo

Las horas extras nocturnas siguen las mismas pautas que el régimen general.

## FERIADOS (Régimen específico):

2 de noviembre de cada año: tendrá carácter de feriado pago.

Día de la Industria y del Trabajador de la Construcción: será el tercer lunes del mes de octubre de cada año.

PAGO: Las empresas deberán pagar a su personal la jornada en carácter de trabajada. Si ese día se trabajara, se pagara además, las horas laboradas con valor simple.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## COMPENSACION POR DESGASTE DE ROPA:

“Para el **personal jornalero** de empresas de pavimento, saneamiento, impermeabilización, albañilería, y demoliciones en todas las zonas”

No se puede descontar aún cuando la ropa sea suministrada por la empresa empleadora.

Monto: a abonar 5% del jornal del Medio Ofic (Cat.V).

A partir de la Quinta Ronda se estableció la obligación de entregar 2 equipos de ropa durante el año. A partir de la obligatoriedad de la entrega de equipos, “ el pago de la compensación por desgaste de ropa será para todos los trabajadores del grupo 9 Subgrupo 1.”

En ningún caso la entrega de ropa sustituye la compensación (se paga igual), creada por el art.4 del Decreto 414/985

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## **COMPENSACION POR DESGASTE DE HERRAMIENTAS:**

Tienen derecho a esta compensación los trabajadores que están incluidos en el listado (taxativo y obligatorio) establecido en el Decreto 414/985, que luego fue ampliado por el decreto 7/986.

Monto: 2% del jornal de Medio of. (Cat. 5) por cada 8 horas efectivamente trabajadas.

### **Decreto 414/985:**

Medio oficial albañil, medio oficial sanitario, medio oficial armador de hierro, medio oficial armador de madero, oficial armador de hierro, oficial armador de madera

Oficial albañil, oficial sanitario

oficial frentista

oficial escalerista de madera.

### **Decreto 7/986:**

Medio oficial pintor, oficial pintor, medio oficial electricista, oficial electricista.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## COMPENSACION POR TRANSPORTE:

Se crea por el art. 7 del Decreto 7/986

Monto: (jornaleros) 4,37 % del jornal del medio Of. (Cat. V) por cada 8 horas.

Para el personal mensual el reintegro equivaldrá a 25 veces la compensación de los jornaleros.

Las compensaciones por media hora de descanso, ropa, herramientas y transporte no son materia gravada, no generan beneficios de seguridad social u otros, tales como: salario vacacional, sueldo anual complementario, licencia, indemnización por despido y seguro por desempleo, y no se computa en la remuneración total percibida por el trabajador.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## INCENTIVO POR ASISTENCIA SEMANAL:

Se genera por trabajo efectivo, ininterrumpido y completo en la semana.

Monto: 10,42% del salario básico o mínimo efectivamente ganado la semana.

El salario básico o mínimo es el que corresponde a cada trabajador, (jornal), (excluidas horas extras, sobrelaudos, primas, viáticos, compensaciones o cualquier otras partidas de carácter remuneratorio.)

Se genera igualmente en los casos de trabajo incompleto, taxativamente detallados:

- a) Por lluvia o falta de material, si el operario concurrió a la obra o lugar de trabajo, en cuyo caso la concurrencia genera solamente el beneficio.
- b) Por gestiones que deba realizar empleado autorizado por la empresa, ante dependencias estatales o de Seguridad Social.
- c) Por feriados pagos comprendidos en la semana considerada.
- d) Cuando el trabajo de la semana se realice en forma incompleta en razón del inicio o finalización de las vacaciones anuales pagas. En estos casos, y al único efecto del cálculo del beneficio, se computara el equivalente al salario que el trabajador habría percibido, en caso de haber trabajado efectivamente.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

“En todas las demás situaciones de trabajo incompleto, no se generará el beneficio, con la única excepción de las abstenciones colectivas y concentradas de trabajo de carácter parcial en la jornada y dispuestas y comunicadas por el SUNCA, en cuyo caso se generara sobre las jornadas ininterrumpidas trabajadas efectivamente en la semana y las situaciones expresamente previstas en el párrafo anterior”.

“La comunicación referida deberá cursarse en forma previa o, de no ser posible, dentro de las 48 horas hábiles siguientes a la jornada ininterrumpida, redactándose por escrito y con expresión de causa, en ambos casos.”

En la cuarta ronda de salarios se establece que no se perderá este beneficio, además cuando el trabajador justifique su ausencia por enfermedad o accidente de DISSE, ASSE, BSE.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## PRESENTISMO POR TRABAJO ININTERRUMPIDO Y COMPLETO EN EL MES:

Creado en el Convenio correspondiente a la Cuarta Ronda de Salarios (3/12/2010)

Beneficio especiales de aplicación mensual

**Monto: 5% sobre los salarios básicos** o mínimos de cada categoría, (excluyendo a vía de ejemplo, sobrelaudos, horas extras, compensaciones, media hora de descanso entremedio e incentivo creado por decreto 30/991).

Las condiciones en que se genera este beneficio son iguales a las del beneficio del presentismo semanal y las excepciones que se hayan incluido en este, salvo el que existiese un paro general total de la jornada, resuelto por la central obrera (PIT CNT), en cuyo caso no se computaran las horas de la semana en que acaeció dicho paro general total a efectos del cálculo del porcentaje de este beneficio.

No se perderá, en forma taxativa, en caso de que el trabajador justifique su ausencia por enfermedad o accidente a través de DISSE, ASSE, BSE.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## HORAS DE ESPERA POR TIEMPO PERDIDO POR LLUVIA.

Se crea en la Cuarta Ronda de Salarios-Convenio 3/12/2010: 'Las partes acuerdan crear una compensación por horas espera de tiempo perdido por lluvia con un máximo de 6 horas equivalentes al valor de las horas mínimas o básica por jornada laborable de cada categoría. Estas horas serán de espera absoluta no pudiendo considerarse para el computo de las mismas las horas dedicadas a otras tareas a vía de ejemplo limpieza''.

La compensación se genera en los siguientes casos:

- a) Si en el momento en que se interrumpe el trabajo o se impide su comienzo por lluvia, el trabajador se encuentra en su lugar de trabajo, ya sea desarrollando tareas o en condiciones de iniciar o reiniciar su labor.
- b) El trabajador debe permanecer en su lugar de trabajo hasta que el empleador y/o a través de su representante lo indique, hasta un máximo de 6 horas, sobre las horas continuas, dentro de la jornada habitual de trabajo. El tiempo de descanso intermedio no se tomara en cuenta para el computo de esta compensación.
- c) En caso que el empleador entienda que hay personal que pueda comenzar o continuar desarrollando tareas de horas de lluvia, determinara quienes serán los trabajadores que cumplirán tareas, quienes lo harán en las condiciones que la normativa prevé y bajo el resguardo necesario, y determinaran quienes quedaran al amparo de la compensación por lluvia en las condiciones del numeral tercero literal b.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

No se genera en los siguientes casos.

- a) Cuando el trabajador no se presenta en obra, o cuando el trabajador se retira sin autorización del empleador y/o su representante. En ambos casos pierde todas las horas de la jornada por compensación por lluvia.
- b) Cuando el trabajador se niegue a trabajar
- c) La denegatoria injustificada por parte del trabajador podrá ser considerada una falta que será graduada si conlleva sanción no.

MAXIMOS POR CUATRIMESTRES: Convenio 2010:

- a) Marzo-junio: 48 horas máximo
- b) Julio-octubre: 60 hs.
- c) Noviembre – febrero: 36 hs.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## TRABAJO EN ALTURA

Trabajos en altura mayor a 10 metros.

Se debe abonar un complemento equivalente al 9% del jornal del medio oficial (cat.5).

**Decreto 7/986:** “Dispónese que cuando se trabaja sobre balancín, andamio colgantes de cualquier tipo o colgados individualmente, balancineta, escalera coliza, doble, a una altura de mas de 10 metros, el operario percibirá un suplemento equivalente al 9% del jornal del medio oficial albañil (Cat. V) por cada 8 horas de trabajo efectivamente trabajadas”

Para montaje electromecánico en obra se establece una compensación mayor (Segunda ronda de salario nov-2007).

“Las partes acuerdan que los trabajadores que cumplan tareas de montaje electromecánico en balancinetas, canastos, guindolas, o cualquier otro elemento móvil ubicado en altura superior a 10 mts., excluido andamios comunes, plataforma estructuras fijas, percibirán una compensación especial por las horas efectivamente trabajadas en esas condiciones, equivalentes al 9% de la categoría VII (Cat. 7 Chofer camión) .

“La misma compensación especial será percibida por los trabajadores que cumplan tareas en los puentes de cañerías, comúnmente llamados parrales en lo que respecta a las horas efectivamente trabajadas, en el ensamblaje final de los mismos, y cableado”

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## PARTIDA DE ALIMENTACION:

Se crea en la quinta ronda de salarios.

“Las parte acuerdan conceder una partida fija por alimentación para el personal que se abonara mediante un ticket alimentación”

Se genera por cada 8 hs. y 48 minutos trabajadas. (8,8)

Las horas extras se computan en forma simple a los solos efectos del calculo de la partida.

Para el cálculo, se divide la cantidad de horas trabajadas entre 8,8. (150 hs. / 8,8 = 17 tickets)

De existir una fracción, cualquiera que sea, esta generara el derecho a un nuevo ticket.

Los trabajadores que perciben compensaciones por reintegro de gastos, (viáticos), de acuerdo al Decreto 414/985, partidas mas favorables, mantendrán el régimen anterior.

Las empresas que otorguen la alimentación en el centro de trabajo no estarán obligadas a abonar esta partida.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## PARTIDA ALIMENTACIÓN:

No están incluidos para dicho beneficio:

personal administrativo

categorías I,II,III, IV de supervisión. (Capataz, capataz general, encargado de obra).

Esta partida no se tomará en cuenta para el cálculo del salario vacacional, licencia, aguinaldo e indemnización por despido.

En la sexta ronda se establece que los ajustes serán en el mismo momento y porcentaje de los salarios.

Cálculo:  $150 \text{ horas} / 8.8 = 17 \text{ tickets} \times \text{valor ticket} =$

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## VIATICOS POR TRASLADO:

No es materia gravada.

Se genera por cada día de trabajo.

Se pierde si el obrero no cumple con la jornada completa, por su voluntad.

No se pierde el beneficio si el tiempo no trabajado se debe a:

Lluvia.

Falta de material (si concurrió a la obra o al lugar de trabajo)

Gestiones en caso de tener autorización.

Medidas sindicales – el viatico a percibir será proporcional a las horas de trabajo efectivo ( sexta ronda).

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## VIATICOS POR TRASLADO:

Diferentes tipos de viáticos dependiendo:

Tipo de trabajador.

Tipo de obra.

Distancia de la misma.

## CLASIFICACION:

- A. Viático del personal permanente
- B. Viático del personal contratado por obra determinada:
  - a) Rutas, carreteras, caminos nacionales. Puentes, alcantarillas, muelles, escolleras, pavimentos.
  - b) Hormigón, albañilería, y obras no comprendidas en el literal anterior.
- C. Obras en el departamento de Maldonado (zona turística)

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## A) VIÁTICOS DEL PERSONAL PERMANENTE:

### Decreto 414/985 articulo 3.1 inc. 1:

Personal permanente: aquel operario en actividad de la firma con mas de 2 obras

El trabajador permanente percibirá este viático cuando por requerimiento de la empresa un operario deba trasladarse fuera del centro poblado de radicación de su lugar de trabajo habitual, a más de 5 km. Del imite urbano de dicha localidad”.

Monto: 50 % del jornal básico del medio of. (cat. 5).

Se percibe por cada día trabajado, o por todos los días, incluso los feriados, si debe residir fuera de la localidad habitual de trabajo.

Si reside fuera de la localidad, la empresa deberá además otorgarle un pasaje ida y vuelta al lugar habitual de trabajo cada 30 días corridos, mas el pago de esos días de viaje.

Los pasajes pueden ser sustituidos por locomoción por la empresa.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## B. VIÁTICO DEL PERSONAL CONTRATADO POR OBRA DETERMINADA.

Le corresponde al personal no permanente contratado para obras fuera de centros poblados.

Se percibirá por cada día efectivamente trabajado en la obra.

Si el trabajador vive en el campamento de la obra, lo percibirá todos los días, incluido feriados, si el trabajador esta a la orden.

Si el trabajador tiene estadía permanente en la obra también tendrá derecho a un pasaje ida y vuelta al lugar de su domicilio, por cada mes consecutivo de trabajo, pudiendo sustituirse por locomoción proporcional por la empresa.

Cuando el obrero no complete la jornada por razones ajenas a el, cobrara igualmente el viatico.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## **B. VIÁTICO DEL PERSONAL CONTRATADO PARA OBRA DETERMINADA:**

Obras de Rutas, carreteras, caminos nacionales. Puentes, alcantarillas, muelles, escolleras, pavimentos.

Monto: 50 % del jornal del medio oficial albañil.

Rutas, carreteras y caminos nacionales: no importa la ubicación de la obra respecto de un centro poblado (salvo en el Departamento de Montevideo).

Puentes, alcantarillas, muelles, escolleras, pavimentos y demás obras de arte: debe existir una distancia mayor a 15 km. Entre la obra y la plaza principal el núcleo poblado mas próximo.

Obra de arte: obras viales, puentes, caminos, instalaciones hidráulicas, túneles, viaductos, o similares que sirvan para sortear un quiebre del terreno.

La resolución de COPRIN 468 no distinguía entre personal permanente y no permanente, pero el Decreto 414/985 limita su aplicación al personal no permanente.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## B. VIATICO DEL PERSONAL CONTRATDO PARA DETERMINADA:

Obras de Hormigón, albañilería y obra no comprendida en el literal anterior:

Depende de la distancia existente entre la obra y el limite mas cercano del área urbana mas próxima.

Si la obra se encuentra a menos de 5 km. De un área urbana, no corresponde el pago de viatico por traslado.

Si la obra dista entre 5 y 25 km. de distancia de un área urbana, corresponderá el llamado 'viatico corto' equivalente al 60% del 50% del valor del jornal del medio oficial albañil.

Si la obra se encuentra a mas de 25 km. De un área urbana, corresponderá el 'viatico lato' que equivale al 50% del jornal del medio oficial.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## c. OBRAS EN EL DEPARTAMENTO DE MALDONADO (ZONA TURISTICA).

Decreto 71/007 amplía el régimen de viáticos y crea viáticos para todo el Departamento de Maldonado (incluida la zona turística)

Obras comprendidas en la zonas 1 y 2 (de Maldonado ) percibirán un viático, por día trabajado, equivalente al 26,4% del 50% del valor del jornal del medio oficial albañil.

Cuando la obra diste a mas de 5 km. de la zona 1, y hasta 25 kilómetros corresponderá un viático, por día trabajado, equivalente al 60% del 50% del jornal del medio oficial albañil.

A partir de los 25 km de los limites de la zona 1, corresponderá un viático equivalente al 50% del jornal del medio oficial albañil.

Decreto 466/008 (Tercera ronda), crea un viático para la zona de Piriápolis por día trabajado, equivalente al 26,4% del 50% del medio oficial albañil.

Estas no distinguen entre personal permanente y no permanente.

# BENEFICIOS LABORALES ESPECIFICOS

## Composición del viático:

### **A. Viático equivalente al 50% del jornal del medio oficial.**

- 40% alimentación
- 40% locomoción o vivienda
- Estos porcentajes pueden ser descontados si la empresa suministra dichos rubros
- 20% no puede ser descontado

### **B. Viático equivalente al 60% del 50% del jornal del medio oficial.**

- 40% locomoción, que puede ser descontado si se otorga directamente
- 20% restante no se puede descontar
- Vivienda y alimentación no integran este viático

### **C. Viático equivalente al 26,4% del 50% del jornal del medio oficial.**

- En este caso no pueden descontarse las partidas de alimentación, locomoción o vivienda que puedan ser entregadas por el empleador.

# VIATICOS POR TRASLADOS

TIPO DE OBRA		DISTANCIA	MONTO
Personal permanente			50% jornal MOA
Personal no permanente		A mas de 15 km de la plaza principal del núcleo poblado mas próximo	50% jornal MOA
Personal no permanente		menos de 5km. del limite mas cercano del área urbana mas próxima	No corresponde
Personal No permanente		Entre 5 y 25 km. Del límite mas cercano del área urbana mas próxima	60% del 50 % jornal del MOA
Personal no permanente		Más de 25 km del límite mas cercano del área urbana mas próxima	50 % del jornal del MOA
Obras en Maldonado y Punta del Este	Zona 1 y 2		26,4 del 50% del jornal MOA
Obras Maldonado y Punta del Este	A partir de los 5 y hasta 25 km, de los limites de zona 1		60% del 50% del jornal MOA
Obras Maldonado y Punta del Este	A partir de los 25 km. De los limites zona 1		50 % del jornal MOA
Obras zona Pririapolis			26,4% del 50% del jornal MOA

Beneficio	Monto	
Nocturnidad permanente	50%	Valor hora real
Nocturnidad esporádica	30%	Valor hora real
Compensación ½ h descanso intermedio	1/2	Valor hora real
Compensación desgaste de ropa	5%	Jornal MOA
Compensación herramientas	2%	Jornal MOA
Compensación transporte	4,31%	Jornal MOA
Incentivo semanal	10,42%	Mínimo categoría
Presentismo mensual	5%	Mínimo categoría
Trabajo altura	9%	Jornal MOA
Trabajo altura -Montaje	9%	Cat VII
Compensación lluvia ( 60 hs x cuatrimestre)	Hasta 6 horas	Mínimo categoría
Alimentación		

# MATERIA GRAVADA - CESS

BENEFICIO	CESS
Nocturnidad permanente	Gravada
Nocturnidad esporádica	Gravada
Compensación ½ hora descanso inte.	No gravado
Compensación desgaste de ropa	No gravado
Compensación desgaste de herramientas	No gravado
Compensación transporte	No gravado
Incentivo semanal	Gravado
Presentismo mensual	Gravado
Trabajo altura	Gravado
Trabajo altura - montaje	Gravado
Compensación por lluvia	No gravado
Partida alimentación	No gravado
Viático	No gravado
Sobrelaudo- lo que supere el 30%	Gravado 50%

# LICENCIA

## Régimen General:

Descanso remunerado

Derecho irrenunciable

La duración dependerá de lo trabajado en el año civil anterior (01/01 al 31/12)

En un año se generan 20 días de licencia, sino se hace el ajuste depende de los meses trabajados (genera 1,66 días de licencia por mes)

Además del tiempo trabajado, también genera licencia:

Feriatos

Enfermedad común o accidentes de trabajo

Falta de trabajos por razones no imputables al trabajador

Huelga

Licencia por maternidad

# LICENCIA

## Duración:

Año civil: 20 días por año

Complemento por antigüedad: con mas de 5 años de trabajo 1 día complementario cada 4 años trabajados

Los sábados se computan como licencia (Dec. 497/78 de 23/8/78)

## Goce de la licencia:

En principio en un sólo periodo sin computar los feriados.

Excepciones por convenio colectivo: (convenio de fraccionamiento)

a) Fraccionamiento de licencia en dos periodos: el menor no puede ser inferior a 10 días

# LICENCIA

## **MOMENTO DEL GOCE DE LA LICENCIA:**

Se genera en un año y se toma al año siguiente

El contrato se suspende

El empleador fija la fecha

## ■ **PARTICULARIDADES EN CONSTRUCCIÓN:**

Ejercicio computable: desde el 1/11 al 31/10 del año siguiente

Los trabajadores generan antigüedad por permanencia en el sector independientemente del empleador

Anualmente las entidades gremiales y empleador acuerdan los periodos de licencia: Diciembre – enero y turismo

Al personal incluido Ley 14.411 le paga el BPS

# LICENCIA

## REMUNERACIÓN:

Jornal de vacaciones:

Corresponde a la jornada normal de trabajo al momento de gozar la licencia

Se deben considerar todas las remuneraciones que percibe el trabajador al momento de tomarla

Mensual: Se divide el sueldo entre 30

Jornalero: Jornal vigente al momento de la licencia

Remuneración variable: Se divide el total percibido en el año anterior a la licencia por el número de jornadas trabajadas en ese periodo

Horas extras:

Se suman horas extras en días hábiles y en días inhábiles por separado entre el 1/01 al 31/12 y se dividen por los jornales trabajados en ese periodo.

# SALARIO VACACIONAL

Suma destinada a permitir el mejor goce de la licencia

Remuneración:

100% del jornal liquido de vacaciones: (licencia – aportes)

Se abona antes de la licencia y en proporción a los días de licencia.

En construcción también lo paga BPS

# AGUINALDO

Es el equivalente a la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el empleador

Momento del pago:

Primera parte: doceava parte de lo percibido entre el 1/12 del año anterior y el 31/05 del año corriente, se paga durante mes de junio.

Segunda parte: doceava parte de todo lo percibido entre el 1/06 y el 30/11, se paga antes del 23 de diciembre.

Rubros que computan para el cálculo:

Todos los salarios abonados por el empleador (partida de naturaleza salarial)

Solo se toman en cuenta las partidas en dinero

En construcción también lo paga BPS

A partir del año 2013 en el cálculo del aguinaldo se incluye el salario vacacional.

# LICENCIA SINDICAL

Tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical

En construcción será gozada únicamente por los delegados sindicales

Las horas de licencia sindical que goza el delegado son intransferibles, fraccionables, y solamente podrán acumularse de un mes a otro en caso de que los delegados estuviesen recibiendo capacitación.

Las horas de licencia sindical se consideran trabajadas a todos los efectos por lo que los trabajadores tienen derecho al cobro de todas las compensaciones.

# INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Se consideran dos elementos:

1) Antigüedad

2) Conformación del salario al momento del despido

3 operaciones:

1) Se debe hallar la cantidad de mensualidades o jornales que corresponden de indemnización. Para esto se tiene en cuenta la antigüedad

2) Determinar la cantidad de mensualidades o jornales que corresponden en función de la antigüedad por el valor de cada mensualidad o jornal.

La IPD tiene naturaleza indemnizatoria no lleva aportes.

# INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

## TRABAJADOR MENSUAL:

Determinación de unidades indemnizatorias.

1 mensualidad por cada año o fracción

Tope 6 mensualidades ( 6 salarios)

Determinación de la base de cálculo:

Remuneración nominal correspondiente al último mes de trabajo:

Incluye:

Salario base

Partidas marginales

Incidencias de los beneficios licencia, salario vacacional y aguinaldo.

Partidas fijas se toman el valor vigente al momento del despido

Partidas variables: Se hace el promedio de lo percibido en el último año

# INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

## TRABAJADOR MENSUAL:

Determinación de la base de cálculo:

Horas extras: hay que hacer el promedio de las horas extras realizadas en el último año desde el despido para atrás (se suman todas y se divide /12).

Luego se suma al jornal base.

Incidencia de los beneficios legales: (licencia, salario vacacional, aguinaldo)

Integra la remuneración total

Licencia: salario mensual /30 x 1,66

Salario vacacional: jornal líquido de licencia

Aguinaldo: salario /12

# INDEMNIZACION POR DESPIDO

## TRABAJADOR MENSUAL:

Ingreso el 1/3/2013 y fue despedido el 31/7/2017.

Antigüedad: 4 años y fracción: le corresponden 5 mensualidades

Salario: \$ 30.000

Inc. Licencia:  $\$30.000/30 \times 1.66 = \$ 1.660$

Inc. Sal. Vac:  $\$ 1660 - \text{aportes (23\%)} \% 381 = \$ 1279$

Inc. Aguinaldo:  $\$ 30.000/12 = \$ 2.500$

Remuneración base IPD = \$ 35.439

IPD:  $35.439 \times 5 = \$ 177.195$

# INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO JORNALERO

## TRABAJADOR JORNALERO:

Determinación de las unidades indemnizatorias:

Se suman todas las jornadas trabajadas año a año, desde el despido al momento de ingreso

Se computan todas las jornadas trabajadas y se consideran trabajadas las ausencias por enfermedad común, accidentes de trabajo, licencias ( común, maternas) y feriados.

Si en un año trabajó mas de 240: jornadas corresponden 25 jornadas de IPD en ese año

Si no llega a computar 240 jornadas: se calculan 2 jornadas cada 25 días trabajados ( se suman todos los días al año y se divide entre 25 x 2)

Si en algún periodo no se llega a las 240 jornadas pero en el total trabajado en el promedio es mayor a 240 se calculan 25 jornadas por cada período. Por ejemplo: si en la cantidad de años hubo años que supero las 240 y otros años que no superó pero son mas los períodos que supera que los que no supera, se toman 25 jornadas en cada período.

Tope máximo: 150 jornales de IPD

# INDEMNIZACION POR DESPIDO JORNALERO

## Determinación de la base de cálculo

Remuneración total correspondiente a un jornal de trabajo

### **1. Jornal base**

Partidas marginales (presentismo)

Partidas fijas: se toman al valor vigente al momento del despido

Si es variable: se hace un promedio del último año

Incidencias de los beneficios salariales

Integran la remuneración total

Licencia:  $\text{Jornal} \times 0.066$

Sala. vacacional: jornal líquido de licencia

Aguinaldo:  $\text{Jornal} / 12$

# INDEMNIZACION POR DESPIDO

TRABAJADOR JORNALERO

Jornal: \$ 1500

Inc. Licencia:  $\$1500 \times 0.066$ : \$ 99

Inc. Salario vacacional:  $\$99 \times (- 23\%: 23 = \$ 77$

Inc. Aguinaldo:  $\$1500/12= \$ 125$

Jornal base IPD: 1801

$\$1801 \times 87$  jornadas de IPD = \$ 156,687

# DESPIDOS ESPECIALES

## **Si TRABAJADOR ENFERMO: (enfermedad común)**

un trabajador estuvo certificado en BPS, una vez que se reintegra no se lo puede despedir durante los 30 días, una vez que operó el reintegro. En el caso que se despida dentro de los 30 días siguientes al alta y posterior reintegro le corresponde una indemnización por despido doble.

## **• TRABAJADOR QUE SUFRIÓ ACCIDENTE DE TRABAJO: Ley 16.074.**

**“ARTÍCULO 69.-** El trabajador víctima de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, si así lo solicita, deberá ser readmitido en el mismo cargo que ocupaba, una vez comprobada su recuperación. Si el trabajador queda con una incapacidad permanente parcial, tendrá derecho a solicitar su reincorporación al cargo que ocupaba, si está en condiciones de desempeñarlo, o a cualquier otro compatible con su capacidad limitada.

Readmitido el trabajador, no podrá ser despedido hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días a contar de su reingreso, salvo que el empleador justifique notoria mala conducta o causa grave superviniente. El trabajador deberá presentarse a la empresa para desempeñar sus tareas dentro de los quince días de haber sido dada de alta. Si la empresa no lo readmitiera dentro de los quince días siguientes a su presentación tendrá derecho a una indemnización por despido equivalente al triple de lo establecido por las leyes laborales vigentes”

# DESPIDOS ESPECIALES

Si un trabajador estuvo amparado al BSE por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional no se lo puede despedir por un plazo de 180 días.

Si no lo reintegran corresponde abonar una indemnización por despido triple.

Si lo reintegran y se lo despide dentro de los 180 días puede reclamar despido común (en caso de que corresponda), y los jornales que le restaban para completar los 180 días.

# DESPIDOS ESPECIALES

## **TRABAJADORA EMBARAZADA:**

Desde el momento en que la trabajadora comunica fehacientemente a la empresa de su embarazo, y hasta 180 días después de su reintegro de la licencia por maternidad, si la empresa la despide corresponde la indemnización por despido especial que consiste en 6 meses de sueldo, cualquiera sea su antigüedad.

# FONDOS SOCIALES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Fueron creados por acuerdos de las partes de la relación laboral. Su finalidad es beneficiar y promover la calidad de vida de los empleados del sector.

## **FONDO SOCIAL PARA VIVIENDA DE LOS OBREROS DE LA CONSTRUCCION (FOSVOC).**

Los aportes a este fondo están destinados a la construcción y conservación de viviendas propias y permanentes de los participes.

Aporte patronal: 0,0500%

Aporte personal: 0,0500%

Los cálculos no son automáticos, la empresa debe realizarlos y declarar mensualmente el importe a pagar, a través de Factura Auto gestionada del servicio Facturación y Pago.

El código de pago es 43- Fondo de Vivienda de la Construcción.

BPS recauda

Lo controla la Agencia Nacional de Vivienda

# FONDOS SOCIALES

## **FONDO SOCIAL DE LA CONSTRUCCION Y FUNDACION PARA LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.**

Busca generar políticas atendiendo a la salud, educación, recreación y deporte.

La fundación de capacitación financia acciones e instrumentos que permitan la capacitación profesional de los trabajadores y empleados del sector de construcción.

Aporte patronal: 2,5382%

Aporte personal: 1,1618%

Los cálculos no son automáticos, la empresa debe realizarlos y declarar mensualmente el importe a pagar, a través de Factura Autogestionada del servicio de Facturación y pago.

El código es 34-Fondo Social de la Construcción.

# FONDOS SOCIALES

## FONDO DE CESANTIA Y RETIRO DE LA CONSTRUCCION (FOCER)

La finalidad es lograr la estabilidad laboral en una rama donde es habitual la contratación temporal

Consiste en un sistema de ahorro individual para los trabajadores del sector

### Aporte patronal:

5% por trabajadores incluidos o excluidos de la ley 14.411 (que no tengan derecho a IPD)

Con contrato a termino (obra) o a prueba

Jornaleros que no alcanzan los 100 jornales trabajados.

0,5% trabajadores incluidos o excluidos de la ley 14.411 con derecho a IPD o empleados sin contrato.

### Aporte personal:

0,5% para jornaleros con derecho a una IPD de 50 jornales sin importar la antigüedad y mensuales con 24 meses ininterrumpidos de antigüedad.

# FONDOS SOCIALES

Las empresas están obligadas a solicitar su inscripción al Fondo de los 30 días siguientes de iniciada su actividad.

EL FOCER sirve una prestación por:

1. Cesantía
2. Retiro
3. Fallecimiento

Los cálculos no son automáticos, la empresa debe realizarlos y declarar mensualmente el importe a pagar, a través de Factura Autogestionada del servicio Facturación y Pago.

Los Códigos de pago son:

145-Aporte patronal

146- Aporte personal

# FONDOS SOCIALES

Para retirar el dinero de su cuenta, los trabajadores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Haber cesado en el trabajo

Tener acreditado en la cuenta individual 30 jornales aportados

No haber efectuado retiros en los últimos 12 meses (solo se pueden hacer retiros una vez al año)

El trabajador puede optar por:

Mantener los fondos en su cuenta individual

Retirarlos en forma parcial

Retirarlos totalmente

# FONDOS SOCIALES

## **FOCER**

Las prestaciones servidas por el FOCER son independientes, compatible y acumuladas con las prestaciones servidas por el BSE o fondos complementarios de seguridad social

En ningún caso podrán imputarse los fondos depositados en la cuenta individual del trabajador al pago de IPD, ni a otros beneficios.

El derecho a percibir las prestaciones caduca una vez transcurridos 60 meses sin haber registrado aportes al FOCER

Las prestaciones al FOCER no están gravadas por IRPF