



Uruguay XXI

PROMOCIÓN DE INVERSIONES
Y EXPORTACIONES



Guía laboral
Guía del inversor

Guía Laboral de Uruguay

Guía del Inversor

ACLARACIÓN/AVISO: La guía establece lo parámetros establecidos legalmente. No obstante dado el régimen de negociación colectiva vigente en el país, cada sector de actividad puede y en muchos casos tiene condiciones más favorables.

Índice

| | |
|---|-----------|
| Introducción | 5 |
| 1 - Relaciones laborales | 6 |
| 1.1 Sindicatos | 6 |
| 1.2 Consejo de Salarios..... | 6 |
| 2 - Relación de Trabajo..... | 7 |
| 2.1 Contratación de profesionales universitarios | 7 |
| 2.2 Contratación de jóvenes, pasantías y becas | 7 |
| 2.2.1 Primera experiencia laboral (PEL) | 7 |
| 2.2.2 Práctica laboral para egresados (PLE) | 8 |
| 2.2.3 Trabajo Protegido Joven (TPJ) | 8 |
| 2.2.4 Prácticas Formativas en las empresas | 8 |
| 2.2.5 Subsidios por estudio | 8 |
| 2.3 Trabajo tercerizado | 9 |
| 2.4 Contratación de mano de obra extranjera en Zonas Francas..... | 10 |
| 3 - Salarios | 11 |
| 3.1 Modalidades de pago del salario | 11 |
| 3.2 Protección del salario | 11 |
| 3.3 Formas de fijación del salario | 12 |
| 3.4 Salario Mínimo Nacional | 12 |
| 3.5 Salario Anual Complementario | 12 |
| 3.6 Salario vacacional | 13 |
| 3.7 Niveles salariales | 13 |
| 4 - Jornada de trabajo..... | 14 |
| 4.1 Jornada de trabajo..... | 14 |
| 4.1.1 Casos especiales | 14 |
| 4.1.2 Trabajo efectivo..... | 16 |
| 4.2 Horas extra | 16 |
| 4.3 Descansos | 16 |
| 4.3.1 Descanso intermedio | 16 |
| 4.3.2 Descanso semanal | 17 |
| 4.5 Trabajo nocturno | 17 |

| | |
|--|-----------|
| 4.5.1 Compensación o sobretasa por nocturnidad | 17 |
| 4.5.2 Reducción horaria | 17 |
| 4.5.3 Mujer gravida o que ha dado a luz | 18 |
| 4.6 Feriados | 18 |
| 5 - Licencias | 19 |
| 5.1 Licencia vacacional | 19 |
| 5.2 Licencias especiales | 19 |
| 5.3 Licencia maternal y paternal..... | 21 |
| 5.3.1 Período de amparo | 21 |
| 5.3.2 Subsidio Paternal para cuidados del recién nacido..... | 21 |
| 5.4 Licencia especial por adopción | 21 |
| 5.5 Licencia por Papanicolau (PAP)..... | 21 |
| 5.6 Licencia sindical..... | 21 |
| 6 - Protección de salud..... | 22 |
| 6.1 Generalidades sistema de salud | 22 |
| 6.2 Seguros médicos | 22 |
| 7 - Seguridad social..... | 23 |
| 7.1 Aportes Provisoriales..... | 24 |
| 7.1.1. Aportes Jubilatorios..... | 24 |
| 7.1.2 Aportes Seguro Nacional de Salud (SNS) | 24 |
| 7.1.3 Contribución Patronal por Servicios Bonificados | 26 |
| 7.1.4 Fondo de Reversión Laboral (FRL)..... | 26 |
| 7.2 Beneficios previsionales..... | 26 |
| 7.2.1 Subsidio por desempleo..... | 26 |
| 7.2.2 Subsidio por enfermedad común..... | 26 |
| 7.3 Beneficios jubilatorios..... | 26 |
| 8 - Despidos..... | 28 |
| 8.1 Indemnización | 28 |
| 8.2 Despidos especiales | 28 |
| 9 - Reclutamiento y formación profesional | 29 |
| 9.1 Reclutamiento de personal..... | 30 |
| 9.2 Programas de formación profesional..... | 30 |

Introducción

Los recursos humanos en Uruguay son altamente competitivos, gracias a la conjunción de varios factores, entre los que destacan la alta calidad de la formación básica, técnica y universitaria, la flexibilidad y facilidad de los trabajadores uruguayos para adaptarse a nuevos procesos de producción o tecnologías. En caso de ser necesario, pueden emplearse trabajadores extranjeros en todas las actividades desarrolladas en territorio nacional, siendo pocas las excepciones en las que existen limitaciones.

Uruguay cuenta con importantes empresas reclutadoras de personal que pueden ayudarle a seleccionar las personas más apropiadas para su empresa. Asimismo, el Estado cuenta con programas que facilitan la capacitación y accesibilidad a la fuerza de trabajo para distintos sectores de actividad. Uruguay XXI forma parte de estas propuestas con sus programas Smart Talent y FinishingSchools

Las relaciones laborales a nivel individual se encuentran reguladas por una detallada legislación que constituye una de las bases sobre las que se rige el Estado de Derecho en Uruguay. Se reconoce una amplia libertad sindical, consagrada en la Constitución así como en la ley.

En Uruguay el contrato de trabajo escrito no es obligatorio, si bien es una práctica que se ha extendido en los últimos años, pudiendo ser permanente o temporal. Existen diversos mecanismos de fijación de salarios que se percibe como contraprestación: negociación individual con cada trabajador en su contrato de trabajo, negociación bipartita con la firma de convenios colectivos entre empresa y sindicatos o negociación tripartita en la que el gobierno participa junto a trabajadores y empleadores en la fijación de salarios mínimos por categoría y reajustes semestrales a través de los Consejos de Salarios (órganos tripartitos integrados por delegados del Estado, de los trabajadores y de los empleadores).

Los derechos de los trabajadores incluyen, entre otros, limitaciones a la jornada de trabajo, licencias, salarios complementarios e indemnización por despido. Asimismo los trabajadores deben obligatoriamente estar afiliados al sistema de seguridad social y de salud, que cubre los riesgos de invalidez, vejez, retiro, enfermedad, accidentes de trabajo, maternidad, desempleo y muerte.

1. Relaciones laborales

Relaciones entre empleados y empresas

Las relaciones laborales a nivel individual se encuentran reguladas por una detallada legislación que constituye una de las bases sobre las que se rige el Estado de Derecho en Uruguay. Se reconoce una amplia libertad sindical, consagrada en la Constitución así como en la Ley.

Sindicatos

Las relaciones colectivas están regladas dentro de un Sistema de Relaciones Laborales, y bajo amparo de disposiciones constitucionales expresas. Las organizaciones sindicales tienen larga data en el país, y tienen a la negociación colectiva como una práctica arraigada. Existe una única central sindical que nuclea a todas las federaciones y sindicatos del país.

El movimiento sindical está conformado por organizaciones de base y por sector de actividad, siendo voluntaria la afiliación de los empleados al sindicato. En Uruguay existe una única central sindical que es el PIT-CNT¹ siendo voluntaria la afiliación de los empleados al sindicato.

Cuando se realizan acuerdos salariales con los sindicatos, se negocian no sólo los salarios sino también otros aspectos como condiciones de trabajo, beneficios adicionales, etc. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (www.mtss.gub.uy) desempeña un importante rol como mediador cuando existen conflictos laborales. Es de destacar que los acuerdos a los que se arriba tienen efectos sobre todos los trabajadores, sean o no sindicalizados.

Consejo de Salarios

Los Consejos de Salarios son órganos de integración tripartita (participan representantes de los empresarios, de los trabajadores y del Estado), que mediante el mecanismo del diálogo social establecen los salarios mínimos, categorías y otros beneficios. Se organizan a nivel de rama y sus disposiciones afectan a todas las empresas y trabajadores de esa rama. También funcionan como órgano de conciliación y mediación de los conflictos colectivos.²

Puede encontrar información sobre los consejos existentes y las resoluciones adoptadas en: mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-de-salarios

¹ Más información en pitcnt.org.uy

² Ley N° 10.449 del 12 de noviembre de 1943.

2. Relación de trabajo

Contrato típico de trabajo

En el Uruguay el contrato de trabajo escrito no es obligatorio, si bien es una práctica que se ha extendido en los últimos años. La existencia de una relación laboral implica una prestación personal, retribuida económicamente y que estará bajo subordinación o dependencia, a disposición de un tercero que ordena, vigila y dirige la actividad, cuando se cumple con estas características regirá el derecho laboral.

La relación de trabajo puede ser de dos tipos:

- a) **de duración indefinida:** en el caso de que no establezca nada de forma expresa.
- b) **de duración temporal:** tareas sazonales, suplencias o trabajos específicos pueden realizarse con este tipo de contratos, que deben realizarse por escrito.

En cualquiera de los formatos anteriores, los trabajadores pueden ser contratados de forma mensual, como jornaleros o a destajo. Vencido el plazo de un contrato de duración determinada, si el trabajador sigue prestando servicios, la relación podría convertirse en permanente. Lo mismo sucede al vencimiento del plazo del contrato, la relación continúa como si hubiera nacido indeterminada.

La condición de empleador no es personalísima, como consecuencia de lo cual, puede ser sustituido por otro empleador sin que el contrato se altere, por ejemplo cuando la empresa es vendida a otro empresario.

Contratos especiales de trabajo

2.1 Contratación de profesionales universitarios

Los profesionales universitarios pueden ser contratados bajo relación de dependencia por parte de la empresa o de forma independiente, siempre que se cumplan determinadas condiciones (Ley N° 18.083 y Decreto N° 241/007)³.

2.2 Contratación de jóvenes, pasantías y becas

Existen una serie de instrumentos tendientes a promover la contratación de jóvenes para que tengan su primera experiencia laboral o para la contratación de egresados. Existen estímulos destinados a las empresas públicas y privadas contratantes a través subsidios, servicio de intermediación laboral sin costo y publicidad (etiquetado y difusión de la marca)⁴.

2.2.1 Primera experiencia laboral (PEL)

Las contrataciones de Primera Experiencia Laboral no podrán ser inferiores a seis meses ni exceder el año. El beneficiario podrá ser contratado bajo esta modalidad por una sola vez. En ella entran los jóvenes de entre 15 y 24 años que no hayan tenido experiencia formal de trabajo, por un plazo mayor a 90 días corridos.

³ Acceso a la ley <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18083&Anchor=>

⁴ Acceso a la ley <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=19133&Anchor=>

En este caso se establecen beneficios como subsidios parciales del salario, que puede alcanzar el 25% calculado sobre la base de 13.567 pesos.⁵

2.2.2 Práctica laboral para egresados (PLE).

La contratación de egresados se aplicará a jóvenes de hasta 29 años en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean. En estos casos el empleo deberá permitir aplicar sus conocimientos teóricos por un plazo de entre seis meses y un año, el subsidio consistirá en el 15% de las retribuciones mensuales.

Los contratados por esta modalidad deberán tener como mínimo 15 años y no podrán exceder el 20% de la plantilla permanente en la empresa. En caso de ser menores de 18 años se exige especial protección "contra el desempeño de cualquier tipo de trabajo peligroso, nocivo para su salud o para su desarrollo físico, espiritual, moral o social, prohibiéndose todo trabajo que no le permita gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables o que entorpezca su formación educativa". Deben contar con el carné de trabajo habilitante otorgado por el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU).

Limitación: Las empresas que cuenten con menos de 10 trabajadores podrán contratar un máximo de dos personas bajo este régimen. Ese límite podrá modificarse cuando se trate de empresas en expansión o en período de instalación y de puestos de trabajo nuevos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2.2.3 Trabajo Protegido Joven (TPJ)

Dirigido a jóvenes de entre 15 y 29 años que se encuentren en situación de desempleo al momento de ser contratados y que se encuentren en situación de vulnerabilidad socioeconómica. El subsidio será de hasta el 80% en el caso de que las contratadas sean mujeres, y de hasta el 60% si los contratados son varones del salario mensual. El subsidio tendrá un tope de dos salarios mínimos nacionales para el cálculo.

2.2.4 Prácticas Formativas en las empresas

Esta modalidad está dirigida a jóvenes de entre 15 y 29 años que estén estudiando y en el marco de la propuesta educativa que llevan adelante realizarán una práctica formativa. Dicha práctica no podrá superar las 60hs, ni significar más del 25% del curso.

2.2.5 Subsidios por estudio

El subsidio se aplica a todos los trabajadores, aún a aquellos que no les aplica la ley de licencia. En todos los casos los trabajadores deberán tener cobertura social y del Banco de Seguros del Estado (BSE). Los subsidios se harán efectivos a través de créditos para cancelar obligaciones corrientes ante el Banco de Previsión Social (BPS), no pudiendo superar el 100% de las mismas.

⁵ Valores a setiembre 2015

Cuadro Resumen

| | |
|--|--|
| <p>Primera experiencia laboral (PEL) Dirigido a jóvenes de entre 15 y 24 años. Requisito: No tener experiencia previa por un plazo mayor a 90 días. Duración: de 6 a 12 meses (es posible la recontractación del joven, dentro del límite del plazo) Subsidio: 25% de las retribuciones sujetas a montepío (remuneración mensual a considerar para el cálculo es de 13.567 y será actualizada por IMS).</p> | <p>Práctica Laboral para Egresados (PLE) Dirigido a jóvenes de entre 15 y 29 años. Requisito: No tener experiencia vinculada, directa y exclusivamente, a la titulación que posea. Duración: de 6 a 12 meses (es posible la recontractación del joven, dentro del límite del plazo) Subsidio: 15% de las retribuciones sujetas a montepío (remuneración mensual a considerar para el cálculo es de 13.567 y será actualizada por IMS)</p> |
| <p>Trabajo Protegido Joven (TPJ) Dirigido a jóvenes de entre 15 y 29 años en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Duración: de 6 a 18 meses (es posible la recontractación del joven, dentro del límite del plazo) Subsidio: Art.23 del decreto estable que será pago con el dinero del programa "Objetivo empleo".</p> | <p>Prácticas Formativas en las empresas Promueve la práctica formativa en empresas para jóvenes de 15 a 29 años. Plazo de la práctica: No podrá exceder las 60hs ni más de 25% del curso.</p> |

2.3 Trabajo tercerizado ^{6, 7}

La Ley N° 18.251 define tres formas de descentralización empresarial:

a) **Empresas suministradoras de mano de obra.** Estas empresas aportan a las empresas que lo solicitan, personal dispuesto a realizar un trabajo durante cierto tiempo para atender necesidades de las empresas que lo solicitan, en la realización de las tareas que integran su giro habitual.

La ley las define como "la que presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución".

b) **Subcontratistas.** Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de éstos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad, o vigilancia) ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo.

c) **Intermediario.** Es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. No entrega directamente los servicios y obras al público, sino a otro patrono o empresario principal.

⁶ Acceso a la ley <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18099&Anchor=>

⁷ Acceso a la ley <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18251&Anchor=>

La ley dispone que todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra tiene derecho a ser informado por éstos sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, provisionales y las correspondientes a la protección de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores.

Agregando que si el patrono o la empresa principal hace efectivo el derecho a ser informado, responde subsidiariamente de las obligaciones referidas en el artículo 1º de la Ley Nª 18.099 de 21 de enero de 2007, y si no lo hiciera, será solidariamente responsable del cumplimiento de las mismas.

Las obligaciones a que se refiere, son: las obligaciones laborales, el pago de las contribuciones de seguridad social, las primas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado.

En el caso de los conjuntos económico, los mismos son considerados empleador único, por lo que las personas jurídicas que lo integran son solidariamente responsables entre ellas. Existe un conjunto económico cuando existe una pluralidad de personas jurídicas que reúnen ciertas características: a) existencia de cierta organización entre ellas; b) jerarquía dentro del grupo, lo que permite darle unidad; c) presencia de una sociedad madre que es la que controla y domina el movimiento de las demás que vienen a ser subsidiarias.

2.4 Contratación de mano de obra extranjera en Zonas Francas

En términos generales en Uruguay pueden emplearse trabajadores extranjeros en todas las actividades desarrolladas en territorio nacional, siendo pocas las excepciones en las que existen limitaciones.

El régimen de migración en Uruguay contempla diferentes modalidades para ingresar al país: residente temporario, residente permanente o no residente⁸. Para poder considerar la contratación de un extranjero ante una actividad laboral, se deberá cumplir con el carácter de residente temporal o permanente del contratado. La autoridad competente a efectos de otorgar la residencia (temporal o permanente), es la Dirección Nacional de Migraciones.

La normativa nacional dispone que los trabajadores extranjeros gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores nacionales, estando obligados los empleadores a cumplir respecto de los mismos con toda la normativa laboral y de seguridad social vigentes, tal como si se tratara de un trabajador nacional.

La ley de zonas francas exige que tengan como mínimo 75% de mano de obra nacional, no obstante el Poder Ejecutivo puede, y lo ha hecho recientemente, habilitar "excepciones" de esta norma cuando no sea posible cubrir puestos de trabajo que requieran calificación específica.

⁸ Acceso a la Ley N° 18.250 en parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18250&Anchor=

3 - Salarios

En Uruguay se entiende por salario el conjunto de ventajas económicas que percibe el trabajador con motivo del contrato de trabajo. Una parte de el mismo siempre deberá ser en dinero, y en algunos casos otra parte podrá ser en especie.

3.1 Modalidades de pago del salario

En Uruguay, al menos parte del salario deberá ser en dinero, estando prohibido el pago íntegramente en especie. Existen plazos de pagos mensuales, quincenales y semanales. En todas las actividades la empresa debe emitir un recibo de pago y entregar una copia al trabajador.

Se puede distinguir en el salario dos modalidades de remuneración:

- a) El elemento básico: una suma fija de dinero.
- b) Los elementos marginales: prestaciones en especie o en dinero que se agregan al elemento básico. Las prestaciones en especie a veces están impuestas por la ley, otras veces han sido prescriptas por los laudos de consejos de salarios o convenios colectivos o decretos fijando salarios, y otras veces resultan de las condiciones de la contratación. Ejemplo: vivienda, alimentación, comisiones.

Salario por tiempo: la unidad puede ser la hora, el día, la semana o el mes.

Salario por rendimiento, es la fórmula que más interesa a los empleadores privados, para estimular el rendimiento individual según su interés, lo que los trabajadores han resistido por que lleva a esfuerzos excesivos y destruyen la solidaridad entre los trabajadores. Esta forma de determinación del salario es: el destajo, la comisión, la parte, y la prima o incentivo.

Protección del salario

- 1.- El pago en especie solo está permitido cuando es parcial, requiere autorización previa de ley, laudo arbitral o convenio colectivo, y debe estar fundado en la costumbre o la conveniencia del trabajador.
- 2.- El pago del salario puede realizarse mediante cheque común o giro postal. No puede realizarse mediante cheque diferido o cualquier otro documento que no asegure su efectividad por el solo hecho de su presentación en un banco o agencia postal.
- 3.- Al efectuarse el pago, debe entregarse al trabajador la documentación correspondiente que detalle exactamente los rubros que se abonan y el monto de cada uno de ellos.
4. - Deben pagarse:
 - a.- trabajador mensual – dentro de los 5 primeros días hábiles y nunca después de los 10 primeros corridos del mes siguiente.
 - b.- trabajador que cobra por quincena – dentro de los 5 días hábiles
 - c.- trabajador que cobra por semana – al finalizar la semana respectiva.
- 5.- El pago del salario debe realizarse en el lugar del trabajo o en otro próximo, salvo que por convenio colectivo se acuerde otra forma diferente.
- 6.- No se puede descontar del salario ninguna suma que no esté autorizada por ley, la que debe determinar condiciones y límites (Convenio Internacional del Trabajo no. 95).

3.3 Formas de fijación del salario

Los Consejos de Salarios creados por la Ley 10.449 de 12/11/1943 son organismos de naturaleza especial, designados para entender principalmente en la fijación de salarios mínimos para o grupos de actividades. Asimismo, y vinculado con este cometido, tienen el de la definición de categorías y tareas. En la etapa de fijación de salarios, pueden distinguirse condiciones de fondo y exigencias formales.

Se establecerán por laudos, los salarios mínimos especiales para los distintos grupos de actividad, y dentro de los grupos, los salarios mínimos de cada categoría o puesto de trabajo de ese sector. Pero lo importante, es que nunca lo que se establezca por laudo, puede estar por debajo del monto que se estableció como Salario Mínimo Nacional.

Así mismo, en los Consejos de Salario se negociarán los aumentos y los reajustes por los que se regirá el sector de actividad del que se trate.

Todo esto, no quita la posibilidad de negociar convenios colectivos en materia salarial, o acuerdos individuales de partes, siempre teniendo como objetivo la superación de los mínimos indicados.

3.4 Salario Mínimo Nacional

La fijación del salario mínimo nacional se realiza conforme al Convenio Internacional de Trabajo N° 131 de la O.I.T., lo decreta el Poder Ejecutivo en consulta con los actores sociales. El mismo es actualizado de forma periódica. Si bien se fija, no alcanza a casi ninguna actividad ya que la enorme mayoría de los sectores fijan sus mínimos salariales a través de la negociación colectiva.

3.5 Salario Anual Complementario

Desde el año 1960 todo patrono está obligado a pagar un salario anual complementario (SAC), ese es el nombre que el legislador le dio a lo que en Uruguay se conoce como Aguinaldo, que es el monto equivalente a la doceava parte del total de las remuneraciones en dinero pagadas por el empleador.

El monto a abonar mensualmente es la doceava parte del total de los sueldos y salarios en dinero abonados por el patrono originadas en la relación de trabajo que tengan carácter remuneratorio.

El mismo debe ser abonado una vez al año, no obstante el Poder Ejecutivo puede resolver (y generalmente lo hace) el pago en dos oportunidades. El primero dentro del mes de junio, para lo cual se tiene en cuenta lo abonado entre el 1º de diciembre y el 31 de mayo anterior y el complemento antes del veinticuatro de diciembre, teniendo en cuenta lo abonado entre el 1º de junio y el 30 de noviembre precedente.

Quedan excluidas de la base de cálculo:

1. las propinas porque no las paga el patrono
2. las prestaciones en especie
3. habilitaciones
4. participaciones
5. el propio aguinaldo

3.6 Salario vacacional

La prima para el mejor goce de la licencia o salario vacacional, está regulada por el artículo 4 de la ley 16.101 de 10/11/1989 y el decreto reglamentario 615/989. Alcanza a todos los trabajadores del sector privado, incluyendo a los trabajadores domésticos y rurales y a los de las personas públicas no estatales.

El monto mínimo es equivalente al 100% del jornal líquido de licencia, que se obtiene deduciendo del jornal nominal las cargas sociales y fiscales. Debe ser pagado por el empleador antes del inicio de las vacaciones en todos los casos y en proporción a la duración de las mismas. Esta prestación tiene naturaleza salarial.

3.7 Niveles salariales

A continuación se incluyen salarios promedio para puestos de referencia en Uruguay:

Salario mensual nominal promedio (en US\$)

| | Ventas anuales menores a US\$ 6: | Ventas anuales entre US\$ 6 y 19: | Ventas anuales mayores a US\$ 19: |
|--|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Nivel superior | 6.259 | 6.611 | 6.760 |
| Nivel medio | 2.593 | 3.271 | 3.654 |
| Nivel dependiente: Adm, finanzas y personal | 1.196 | 1.422 | 1.733 |
| Nivel dependiente: Comercialización | 1.718 | 2.010 | 1.783 |
| Nivel dependiente: Producción | 1.394 | 1.624 | 1.862 |

Fuente: Encuesta de Remuneraciones 2013/2014 – PWC– Nota: Las cifras pueden estar sujetas a cambio por variaciones en el tipo de cambio. Datos correspondientes al primer semestre de 2015. (pwc.com/uy).

Salario mensual nominal de los gerentes (en US\$)

| | Promedio general del mercado | Promedio general del mercado | Promedio empresas internacionales |
|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| Gerente General | 12.614 | 11.977 | 13.252 |
| Gerente Adm y Finanzas | 7.727 | 7.417 | 7.972 |
| Gerente de Informática | 6.908 | 6.839 | 7.005 |
| Gerente de Comercialización | 8.088 | 7.679 | 8.515 |
| Gerente de Producción | 7.779 | 7.881 | 7.699 |
| Gerente de Recursos Humanos | 6.741 | 6.672 | 6.803 |

Fuente: Encuesta de Remuneraciones 2013/2014 – PWC– Nota: Las cifras pueden estar sujetas a cambio por variaciones en el tipo de cambio. Datos correspondientes al segundo semestre de 2013. (pwc.com/uy)

4 – Jornada de trabajo

4.1 Jornada de trabajo

La reglamentación de la duración de la jornada laboral en Uruguay está principalmente delimitada por nuestra Constitución, la cual reconoce el derecho a la limitación de la jornada en el artículo 54 y por la Ley N° 5.350 de 17/11/1915.

La ley establece un doble límite para la jornada de trabajo:

- Límite semanal: el trabajo efectivo no durará más de 48 horas semanales por cada 6 días de trabajo.
- Límite diario: el trabajo efectivo no durará más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

Casos especiales

La normativa laboral en Uruguay tiene un régimen general para la industria y otro para el comercio, así como regímenes especiales para otros sectores de actividad. Como criterio general los trabajadores de la industria (personal de fábrica), construcción y transporte, tienen una jornada de ocho horas diarias y 48 semanales. En la actividad comercial, el límite de trabajo semanal se reduce a 44 horas, respetando el cual el empleador puede ajustar los horarios de cierre y apertura del establecimiento.

Para las aquellas actividades consideradas insalubres, el límite es de 6 horas diarias. Se consideran insalubres aquellas actividades que tienen repercusiones en la salud de los trabajadores, o implican la utilización o contacto con materiales peligrosos.

Regímenes especiales

Jornada diagramada

Pueden realizarse jornadas de más de 8 horas siempre que en total no exceda de 48 horas semanales, y no se trabaje el domingo, y en cada día no se exceda de 9 horas. Se aplica en ciertos sectores como: frigoríficos, fábricas de pastas, arenales, entre otros.

Régimen de semana inglesa

Siempre que se descance la tarde del sábado y domingo, puede distribuirse el resto de las horas a trabajar en los restantes días, sin sobrepasar las 9 horas diarias.

Ciclo de 3 semanas

Prevé jornadas semanales promediales de 48 horas y de 56 horas promediales en el régimen de trabajo por equipos consideradas durante un lapso de tres semanas.

Trabajo de lunes a viernes

Prolongación de la jornada de trabajo de lunes a viernes, redistribuyendo, puedan las horas del sábado redistribuirse en el resto de la semana de trabajo, siempre que la jornada diaria no supere las 8 horas diarias de labor.

Actividades con regímenes especiales

Existen algunas actividades que tienen regímenes particulares adicionales, como por ejemplo: rurales, supermercados, comercios en balnearios y zonas de interés turístico, panaderías, transporte terrestre, menores, actividades insalubres, entre otros.

Trabajo efectivo

A efectos de establecer como computar estos períodos de actividad es importante tener en cuenta el concepto de trabajo efectivo que recoge el decreto de 1957, expresa que debe entenderse por trabajo efectivo “todo el tiempo en que un obrero o empleado deja de disponer libremente de su voluntad y está a disposición de su patrono o superior jerárquico”.

En cuanto al personal con funciones directivas, el trabajo efectivo se computa por el tiempo en que desarrolla la actividad regular el personal a sus órdenes, siempre que la misma se cumpla simultáneamente.

4.2 Horas extras

Horas extras son todas aquellas que superan la jornada normal de trabajo establecida por ley, acuerdo de partes, convenio colectivo, costumbre, etc. Las horas extras están reguladas en nuestro derecho en la Ley 15.996¹⁰ del 5/12/1988, reglamentada por el decreto del Poder Ejecutivo 550/989. La hora extra debe ser remunerada con un recargo del 100% sobre el valor correspondiente a la hora de trabajo realizada en día hábil o común o laborable. Si la hora extra se realiza en día inhábil, de descanso, etc. el recargo será del 150% sobre el valor de la hora de día hábil. Si el tiempo extra no supera los 30 minutos se adicionará ese tiempo, y si supera los 30 minutos pero no llega a una hora igualmente se adicionará éste tiempo.

Las horas extras acrecen el jornal de vacaciones y las sumas complementarias. También deben tenerse en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido.

4.3 Descansos

El trabajador tiene derecho a un descanso intermedio durante la jornada laboral y a un descanso semanal.

4.3.1 Descanso intermedio

El descanso intermedio el que corresponde gozar durante la jornada de trabajo y su duración puede ser de media hora o de dos horas y media según la actividad. Como consecuencia de cómo se determine el mismo, estaremos frente a jornadas de trabajo continuas o discontinuas

La jornada es continua cuando el descanso es de media hora, y se considera como trabajado a los efectos de generar salario. Es un descanso pago.

La jornada es discontinua cuando el descanso es de 2 horas en la industria y 2 horas y 30 en el comercio. También puede ser de 1 hora tanto en el caso del comercio como en la industria, pero debe ser acordado entre trabajadores y el empleador. En este caso el tiempo de descanso no genera salario, no es pago.

El descanso intermedio debe ser gozado por el trabajador no más allá de la 5ª hora de trabajo en la industria y de la 4ª en el comercio.

¹⁰ <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=15996&Anchor=>

Es de hacer notar que existen disposiciones especiales respecto de los descansos durante el desarrollo de la actividad atendido a las especificidades de las mismas, por ejemplo: call center, cámaras frigoríficas, transporte, entre otros. Los mismos han sido dispuestos por ley o convenio colectivo.

4.3.2 Descanso semanal

El descanso semanal es obligatorio para todos los trabajadores sin excepción. La duración del descanso semanal es diferente según el tipo de actividad.

Las actividades industriales tienen dos opciones de descanso:

- a) el descanso dominical
- b) el descanso rotativo: se descansa un día luego de 5 días de trabajo.

Para las actividades comerciales y el personal administrativo de la industria, el descanso comienza a mediodía del día sábado. Esto sin perjuicio de la posibilidad de que en acuerdo con los trabajadores, puedan las horas del sábado redistribuirse en el resto de la semana de trabajo, siempre que la jornada diaria no supere las 8 horas diarias de labor.

Si el trabajador desarrolla actividad en un día en que le corresponde descanso, la Ley Nº 7.318 otorga una opción entre otorgar un descanso compensatorio o una indemnización, la que debe consentir el trabajador. La indemnización por trabajar en día de asueto no puede ser inferior al doble del salario o jornal en día común.

4.5 Trabajo nocturno

El trabajo nocturno fue objeto de reciente regulación la ley establece dos requisitos para que se genere el derecho a la compensación por trabajo nocturno: que el trabajo se desarrolle entre las 22.00 hs y las 06.00 de la mañana, y que sea por lo menos durante cinco horas continuas¹¹.

Esta norma fija las condiciones mínimas de trabajo nocturno. En varios sectores existen acuerdos sobre las condiciones y retribución a percibir por los trabajadores por las horas de trabajo nocturno. En dicho caso se aplicará la normativa que resulte más beneficioso para el trabajador.

4.5.1 Compensación o sobretasa por nocturnidad

La reglamentación general para el trabajo nocturno fija la "sobretasa" por trabajo nocturno en un 20% del salario normal, pero, no se especifica sobre qué rubros se calcula, la se aplicara sobre todos los rubros de naturaleza salarial.

4.5.2 Reducción horaria

La compensación puede percibirse en dinero o su equivalente en reducción horaria, sin pérdida de salario, la opción está a cargo del empleador.

¹¹ Más información <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=19313&Anchor=>

4.5.3 Mujer gravida o que ha dado a luz

Se establece para la trabajadora gravida o que ha dado a luz, la posibilidad de solicitar el cambio de horario nocturno, al diurno, sin que signifique pérdida de la compensación (a cualquiera de las dos formas de compensación, el 20% en dinero o en disminución horaria). El único requisitos son la existencia del embarazo o parto, y la voluntad de la trabajadora, por lo que, no se contempla la posibilidad que el empleador se niegue el cambio.

4.6 Feriados

Los feriados pagos están previstos expresamente por ley. Estos son: 1º de enero, 1º de mayo, 18 de julio, 25 de agosto, y 25 de diciembre. En estos días se pagan aunque no se trabajen y si se desarrolla actividad en alguno de ellos el jornal es doble.

En el caso de los feriados laborables o comunes, la mayor parte de las actividades privadas, con excepción de algunos sectores de servicios como la banca y la educación, suelen desarrollar sus actividades normalmente.

Si el trabajador es jornalero, cobrará el jornal habitual en caso de trabajar y no percibe salario por ese día en caso de no hacerlo. En el caso de un trabajador mensual, cobra el sueldo común (sin extras ni descuentos) tanto si trabaja como si no lo hace durante el feriado común.

Hay actividades que no detienen su tarea ni siquiera en los feriados pagos como por ejemplo, el transporte de pasajeros.

5 –Licencias

5.1 Licencia vacacional

Los trabajadores tienen derecho a una licencia anual remunerada. Las vacaciones pagas se calculan en función de días hábiles continuos. El mínimo son 20 días de licencia luego de cumplido un año de trabajo.

La ley también prevé un aumento de los días de licencia en función de la antigüedad en el trabajo a razón de 1 día cada 4 años de trabajo, con la particularidad que para adquirir el primero deben haber transcurrido 5 años de trabajo.

Los trabajadores que no cumplan el año de trabajo tienen derecho a gozar licencia en forma proporcional al tiempo trabajado.

La licencia de cada año vencido debe hacerse efectiva en su totalidad dentro del año inmediato siguiente, contado desde el vencimiento del último período de trabajo que genera el derecho a la misma.

Los 20 días de licencia deben gozarse en forma continua, no incluyéndose a los efectos de determinar el período los feriados, ni los domingos.

A través de convenios colectivos puede pactarse como excepción a este régimen, el fraccionamiento de la licencia en dos períodos que no pueden ser inferiores a 10 días (Ley N° 13.556, artículo 1º).

Es nula la renuncia del trabajador al goce de la vacación anual, o su compensación en dinero.

5.2 Licencias especiales

Las licencias especiales corresponden a todos los trabajadores que cumplan con los presupuestos establecidos y son adicionales a las vacaciones anuales pagas. Las mismas no pueden ser sustituidas por salario o partidas complementarias, no generan derecho a salario vacacional, y es posible acordar beneficios que superen los mínimos establecidos en la ley.

| Motivo | Requisitos | Número de días | Acreditación | Sanción |
|----------------------------------|---|--|--|---|
| Estudio | 6 meses de relación laboral. Certificado de inscripción un curso. | 6 — 36hs por sem 9 — 36 a 48hs 12 — + de 48hs 3 días máximos por prueba o examen. | Certificado de haber rendido la prueba. | Si no lo presenta durante un año no podrá solicitar el beneficio. Descuento de las jornadas como si fuera inasistencia sin aviso previo. En los años sucesivos deberá acreditar haber ganado un curso. |
| Adopción y legitimación adoptiva | Nacimiento de un hijo, adoptar o legitimar adoptivamente. | 3 días. El día del nacimiento más los 2 siguientes. | Dentro de los 20 días siguientes al hecho. | Descuento de las jornadas como si fuera inasistencia sin aviso previo. |
| Matrimonio | Contraer matrimonio. | 3 días uno de ellos el día del matrimonio. | Aviso 30 días antes del matrimonio y dentro de los 30 siguientes deberá acreditarlo. | Descuento de las jornadas como si fuera inasistencia sin aviso previo |
| Duelo | Padre, madre padres adoptantes, hijo hijos adoptivos, cónyuge, concubinos y hermanos. | 3 días | Dentro de los 30 días siguientes al hecho deberá acreditarlo. | Descuento de las jornadas como si fuera inasistencia sin aviso previo . |
| Paternidad | Nacimiento de un hijo, adoptar o legitimar adoptivamente. | 7 días. El día del nacimiento más los 6 siguientes. | Dentro de los 20 días siguientes al hecho. | Descuento de las jornadas como si fuera inasistencia sin aviso previo. |

5.3 Licencia maternal y paternal

Durante el período en que la trabajadora se encuentra con licencia pre y post parto, se entrega este subsidio económico, que abarca las 6 semanas antes de la fecha presunta de parto (42 días de pre parto) hasta 8 semanas después del parto (56 días post parto).

Período de amparo

Inicio: 6 semanas antes de la fecha presunta de parto (42 días de pre parto)

Hasta: 8 semanas después del parto (56 días post parto)

Parto Prematuro – Se extiende la licencia post parto hasta completar las 14 semanas.

Atraso de Parto - La duración de la licencia post parto NO será reducida.

Subsidio Parental para cuidados del recién nacido

Podrán ampararse a este subsidio tanto EL PADRE como LA MADRE, con posibilidad de alternar su uso.

Durante el período de reducción del horario laboral, se abona el 50% del subsidio al que tuvo derecho, el pago se efectúa mes a mes.

Está opción inicia a partir del día siguiente al término del Subsidio por Maternidad y hasta los 4 meses de edad del hijo.

5.4 Licencia especial por adopción

Todo trabajador dependiente de la actividad privada que reciba uno o más menores de edad tendrán derecho a una Licencia especial de 6 semanas continuas (42 días). Así mismo podrá gozar de la reducción de la mitad del horario laboral, por un plazo de 6 meses (Ley N° 17.292).

5.5 Licencia por Papanicolau (PAP)

Las mujeres trabajadoras tienen derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de PAP y/o radiografía mamaria, la realización del examen debe ser acreditada en forma fehaciente.

5.6 Licencia sindical

Estará sujeta a lo acordado en la negociación colectiva del sector.

6 – Protección de salud

6.1 Generalidades sistema de salud

El Sistema Nacional Integrado de Salud da acceso universal a todos los residentes en el país, el mismo está compuesto por un sector público y otro privado. Los servicios de salud pública están a cargo de la Administración de Servicios de Salud del Estado (ASSE). Los servicios públicos se complementan con Instituciones de Asistencia Médica Colectiva (IAMC), que son establecimientos privados.

6.2 Seguros médicos

Existen siete instituciones privadas que ofrecen seguro médico, a través de los que brindan asistencia integral de salud. La oferta es variada, ofrece desde la atención médica básica, hasta especialistas y cirugías de coordinación inmediata. La misma se encuentra regulada por el Ministerio de Salud Pública

7 – Seguridad social

Generalidades del Sistema de Seguridad Social

La seguridad social comprende prestaciones en dinero y servicios, este conjunto de medidas tiende a garantizar la protección ante ciertos riesgos.

En Uruguay el financiamiento a la Seguridad Social se hace a través de los aportes de los trabajadores, empresarios y el Estado. El sistema actualmente se integra por varios organismos públicos. Los principales son: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹², Banco de Previsión Social (BPS)¹³ y Administradores de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP)¹⁴.

El BPS¹³ es el encargado de recaudar prácticamente la totalidad de los aportes realizados por las empresas y los empleados y de mantener al día el registro de la historia laboral de cada afiliado. Concretamente, el BPS es un organismo autónomo que tiene por cometido básico coordinar los servicios de previsión social y organizar la seguridad social.

El sistema de seguridad cubre los riesgos y cargas sociales, cubre los riesgos de invalidez, vejez, retiro, enfermedad, accidentes de trabajo, maternidad, desempleo y muerte.

La afiliación al mismo es obligatoria, con excepción de los trabajadores extranjeros que se desempeñen en las Zonas Francas. Asimismo, algunos trabajadores extranjeros pueden optar por excluirse del sistema de seguridad social, al amparo de tratados internacionales suscritos por Uruguay.

¹² www.mtss.gub.uy

¹³ www.bps.gub.uy

¹⁴ Sura AFAP, Integración AFAP, República AFAP, Unión Capital AFAP.

Por más información: bcu.gub.uy/Servicios-Financieros-SSF/Paginas/afaps.aspx

7.1 Aportes previsionales¹⁵

7.1.1 Aportes Jubilatorios

| | Aporte Personal (Montepío) | Aporte Patronal (Desde 1.7.07) |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Aporte jubilatorio | 15% | 7,5%* |

- Topes de cotización

A los efectos de determinar el aporte jubilatorio patronal y personal, existe un tope de cotización para trabajadores dependientes y no dependientes incorporados al nuevo régimen jubilatorio (AFAP).

- Aporte sobre Prestaciones del Art. 167 Ley N° 16.713 de 3/9/95

Los importes correspondientes a las prestaciones de alimentación, médicas, seguros y gastos de transporte, se gravan únicamente con aportes patronales jubilatorios, a una tasa de 7,5%.

7.1.2 Aportes Seguro Nacional de Salud (SNS)

Tasas Básicas y Adicionales

| | Aporte Personal | Aporte Patronal |
|-------------------|-----------------|-----------------|
| Tasa básica | 3% | 5%* |
| Tasas adicionales | Variable | ----- |

¹⁵ Fuente: http://www.bps.gub.uy/835/regimen_general.html

Discriminación Tasas Personales

| | | Remuneración | | | | | |
|-----------------------------|-----------|---------------|------------------|-----------|---------------|------------------|-------------|
| | | Hasta 2,5 BPC | | | Mayor 2,5 BPC | | |
| | | Aporte Básico | Aporte Adicional | Total | Aporte Básico | Aporte Adicional | Total |
| Sin cónyuge o concubino | Sin hijos | 3% | 0% | 3% | 3% | 1,5% | 4,5% |
| | Con hijos | 3% | 0% | 3% | 3% | 3% | 6% |
| Con cónyuge o concubino (*) | Sin hijos | 3% | 2% | 5% | 3% | 3,5% | 6,5% |
| | Con hijos | 3% | 2% | 5% | 3% | 5% | 8% |

*Se señala que el aporte adicional por hijos a cargo varía en función de la remuneración del trabajador, sin embargo el correspondiente al cónyuge o concubino a cargo no está condicionado a los ingresos.

Complemento de Cuota Mutua (Aporte Patronal)

Surge de la diferencia entre el importe de las cuotas mutuales por la cantidad de trabajadores beneficiarios y el aporte básico de la totalidad del personal dependiente.

$$\text{CCM} = (\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios} \times \text{Valor cuota mutua}) - (3\% \text{ aporte básico personal} + 5\% \text{ aporte patronal})$$

7.1.3 Contribución Patronal por Servicios Bonificados

Los empleadores que ocupen trabajadores en actividades que impliquen riesgos para la salud y hayan sido catalogadas como bonificadas a los efectos del cómputo jubilatorio (en edad y servicios), deben abonar, en caso de corresponder, una contribución especial a su cargo.

Las tasas a aplicar varían entre el 6.9% y el 27.5% dependiendo de la actividad y el cómputo otorgado, según el riesgo de vida por su desempeño o afecte la integridad física o mental del afiliado.

7.1.4 Fondo de Reconversión Laboral (FRL)

| | Aporte Personal | Aporte Patronal |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| Dependientes | 0,125 % | 0,125 % |
| No Dependientes | 0,125 % | ----- |

No es de aplicación para los funcionarios públicos del Sector Civil.

7.2 Beneficios previsionales

7.2.1 Subsidio por desempleo

Tendrán derecho al subsidio por desempleo aquellos trabajadores que hayan revistado en la planilla de trabajo de alguna empresa como mínimo durante seis meses en los doce meses anteriores a la solicitud.

El subsidio es durante un máximo de seis meses, admitiendo excepciones que otorgará por razones fundadas el Poder Ejecutivo.

7.2.2 Subsidio por enfermedad común

Aquellos trabajadores que por razones médicas se encuentran imposibilitados de trabajar, ya sea por enfermedad o por accidente de trabajo, podrán hacer uso del subsidio por enfermedad. El BPS puede otorgar hasta 1 año de cobertura por motivo de enfermedad de un trabajador, con otro de prórroga como máximo, o 2 años alternados dentro de los 4 últimos años, por la misma dolencia.

7.3 Beneficios jubilatorios

El Uruguay tiene un régimen mixto, se compone de dos tramos de aportación que se complementan: el régimen solidario del BPS con el de ahorro individual administrado por una AFAP.

Causal común – Como mínimo se exigen 60 años de edad y 30 años de trabajo registrados en la historia laboral.

Causal por edad avanzada – Se puede acceder a esta causal a partir de los 65 años de edad. La cantidad de años de trabajo requeridos varía en función de la edad de la persona que solicita la jubilación.

Jubilación parcial por ahorro: Es posible jubilarse a los 65 años de edad por el tramo de la AFAP, y no se necesita tener un mínimo de años aportados. Computándose, a las mujeres, un año adicional de trabajo por cada hijo, con un máximo de 5. La edad mínima exigida no varía, serán los 60 años de edad de la causal común.

| Edad | Años trabajando |
|------|-----------------|
| 65 | 25 |
| 66 | 23 |
| 67 | 21 |
| 69 | 17 |
| 70 | 15 |

8 - Despidos

El empleador tiene la facultad de despedir a sus trabajadores, quedando obligado al pago de una indemnización. Los despidos pueden ser directos, cuando el empleador en forma expresa o tácita manifiesta su voluntad de poner fin a la relación laboral o, indirectos, cuando el empleador incumple el contrato de trabajo de manera tal que el trabajador se considera despedido y deja de prestar la actividad laboral.

El sistema de despido es tarifado. Se trata de un acto unilateral del empleador, que genera la obligación de indemnizar al trabajador en función del tiempo que ha durado la relación laboral.

Están excluidos del derecho a la indemnización por despido aquellos trabajadores que hayan incurrido en notoria mala conducta, entendiéndose por tal aquel comportamiento del trabajador, que por la gravedad del mismo hace imposible mantener el contrato de trabajo.

También están excluidas algunas formas de contratos con plazo, no permanentes, transitorios, etc., cuya regulación es parte de toda una categoría de contratos atípicos que excede las posibilidades de este manual.

8.1 Indemnización

Las normas que regulan la determinación del monto de la indemnización por despido son diferentes según se trate de trabajadores con remuneración mensual, o jornaleros (Ley N° 10.489 de 6/6/1944, N°10.542 de 20/10/44 y N°10.570 de 15/12/44).

La base de cálculo dependerá de la forma de contratación; el jornal o el pago mensual. Esa base se verá acrecida por todas las incidencias (beneficios salariales) que ese trabajador tenga.

Determinado el monto de la unidad al trabajador con remuneración mensual le corresponderá una unidad por cada año o fracción de actividad con un tope de 6 mensualidades.

En el caso del trabajador jornalero la antigüedad a efectos de determinar la cantidad de jornales que le corresponden como indemnización se calcula teniendo en cuenta el día del despido hacia atrás, año a año, la cantidad de jornales realizados en cada uno de los años durante todo el período en que haya trabajado. El tope de indemnización posible en todos los casos es de 150 jornales.

8.2 Despidos especiales

Existen en nuestra legislación regímenes especiales que tienen en cuenta circunstancias especiales de los trabajadores (enfermedad, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, maternidad, etc.) cuyos montos son mayores a los establecidos en el régimen general y están previstos en leyes especiales de atención a esas situaciones.

9 - Reclutamiento y formación profesional

De acuerdo con los estándares latinoamericanos, **la fuerza de trabajo en Uruguay está entre las más entrenadas y calificadas**. La disponibilidad de fuerza de trabajo calificada no constituye una restricción para nuevos proyectos de inversión.

Existen en el país, multiplicidad de consultoras nacionales e internacionales dedicadas a la detección y selección de personal para diversidad de segmentos de negocios, que cuentan con sitios especializados de reclutamiento.

Adicionalmente, existen más de 30 portales de empleo especializados en distintos segmentos de negocio que facilitan la búsqueda y selección de talentos.

Desde el Estado, se destacan los siguientes Programas que facilitan la accesibilidad a la fuerza de trabajo para distintos sectores de actividad:

El Instituto Nacional de la Juventud (INJU)¹⁶ del Ministerio de Desarrollo Social, lleva adelante distintos Programas de intermediación y orientación laboral a jóvenes en coordinación con otros organismos públicos y el sector privado, entre los cuales se destacan: Programa “Nexo”; Primera Experiencia Laboral; Jóvenes en Redes; Yo estudio y trabajo.

La Dirección Nacional de Empleo (DINAE) y el Instituto Nacional de Formación para el Empleo (INEFOP) llevan adelante de forma conjunta una plataforma denominada “Vía Trabajo”¹⁷ que brinda servicios vinculados a la información, orientación, capacitación e intermediación laboral a través de Centro Público de Empleo (CePE) con presencia en todo el territorio nacional.

Adicionalmente, la Dirección Nacional de Empleo lleva adelante el Programa “Objetivo Empleo”¹⁸ que mediante la intermediación laboral y a través de un subsidio a la Empresa, busca generar oportunidades para personas que necesitan y quieren trabajar en el mercado laboral formal.

El Instituto Uruguay XXI, a través del Programa de Servicios Globales de Exportación se encuentra desarrollando un Portal denominado “SmartTalent” que tiene como objetivo ser un punto de encuentro entre las empresas, el sector educativo y las personas interesadas en desarrollarse en los servicios, facilitando la promoción, la accesibilidad y el desarrollo de la competitividad del talento humano.

¹⁶ www.inju.gub.uy

¹⁷ viatrabajo.mtss.gub.uy

¹⁸ www.mtss.gub.uy

9.1 Reclutamiento de personal

Existen en el país consultoras nacionales e internacionales dedicadas a la detección y selección de talentos y personal clave para diversidad de segmentos de negocios.

| | |
|-----------------|--|
| Addeco | www.adecco.com.uy |
| Advice | www.advice.com.uy |
| Deloitte | www.deloitte.com |
| KPMG | www.kpmg.com |
| Manpower | www.manpower.com.uy |
| PwC | www.pwc.com.uy |

9.2 Programas de formación profesional

Ley General de Educación N° 18.437, define para el país el Sistema Nacional de Educación (SNE) como el conjunto de propuestas educativas integradas y articuladas para todos los habitantes a lo largo de toda la vida, incorporando de forma expresa la educación no formal.

El país cuenta con una **importante y heterogénea oferta de educación no formal**, a nivel público y privado, que se encuentra dirigida a personas jóvenes y adultas, y es independiente y paralela a la oferta convencional.

Especialmente se destacan los siguientes programas:

- Programa Nacional de Educación y Trabajo ofertado en los Centros Educativos de Capacitación y Producción (CECAP)¹⁹
- Capacitación laboral y profesional del CETP (UTU)²⁰ y del INEFOP²¹.
- Programa de Alfabetización de Adultos de la DSEA (ANEP)²²
- Cursos del Programa Aprender Siempre (MEC)²³
- Programa Uruguay Estudia (interinstitucional)²⁴
- Cursos y actividades educativas de las instituciones registradas en CONENFOR²⁵
- Cursos del Consejo de Capacitación Profesional (COCAP)²⁶
- Cursos de la Escuela de Funcionarios Públicos (ONSC)²⁷
- Oferta no terciaria de las instituciones universitarias.²⁸

¹⁹ www.mec.gub.uy

²⁰ www.utu.edu.uy

²¹ www.inefop.org.uy

²² www.anep.edu.uy

²³ www.educacion.mec.gub.uy

²⁴ www.pue.edu.uy

²⁵ www.conenfor.edu.uy

²⁶ www.cocap.edu.uy

²⁷ www.onsc.gub.uy

²⁸ www.inefop.org.uy

En relación a los programas enfocados específicamente a la capacitación laboral y profesional, se destaca:

- Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)²⁸

Cuenta con diversidad de programas orientados a la formación profesional, entre los cuales se destaca: Programa de Capacitación Laboral para jóvenes; Programa de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad; Programa de fortalecimiento a las empresas (Fortalecimiento de Micro y Pequeñas Empresas; Emprende Uruguay: Programa de apoyo a la creación de micro y pequeños emprendimientos; Programa Capacitación a Empresarios), entre otros.

- Programa de Capacitación para Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (DINAPYME – MIEM)²⁹

Tiene como objetivo contribuir a la mejora de la competitividad de las MYPES, mediante la profesionalización de la gestión a través de la capacitación, otorgando subsidios por hora de cursos hasta un máximo de 20 horas cada curso.

Instituto Uruguay XXI – Programa de Servicios Globales de Exportación

Cuenta con una herramienta denominada “Finishing Schools” orientada a empresas que necesiten contratar personas, para instalarse en el país o ampliar sus operaciones de exportación de servicios desde Uruguay, a través de subsidios para el desarrollo de cursos a medida de hasta un máximo del 70% del costo total.

Uruguay XXI subsidia hasta el 50% del precio total de cursos relacionados con el comercio exterior, en cualquiera de las instituciones acreditadas que el empresario elija. Las temáticas que aplican van desde cursos básicos de comercio exterior, hasta los relacionados con la logística comercial, la obtención del origen o marketing internacional.

- Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII)³⁰

Finalmente, cabe destacar las acciones de promoción para la formación de recursos humanos para la investigación y desarrollo. ANII gestiona becas de posgrado nacionales y en el exterior, becas de movilidad, además de un programa de becas que fomenta la práctica docente en laboratorios, entre otros instrumentos creados con este fin.

²⁸ www.inefop.org.uy

²⁹ www.dinapyme.gub.uy

³⁰ www.anii.org.uy



Quiénes somos

Uruguay XXI es la agencia de promoción de inversiones y exportaciones de Uruguay. Entre otras funciones, Uruguay XXI apoya gratuitamente a los inversores extranjeros, tanto a quienes están evaluando dónde realizar su inversión como a quienes ya hace tiempo operan en Uruguay.

Nuestros Servicios al Inversor

- Información macro y sectorial. Uruguay XXI prepara periódicamente estudios sobre Uruguay y los diversos sectores de la economía.
- Información a medida. Preparamos información personalizada para contestar sus preguntas específicas, como ser datos macroeconómicos, mercado de trabajo, impuestos y aspectos legales, programas de incentivo a las inversiones, localización, y costos.
- Contacto con los principales actores. Generamos contactos con entidades de gobierno, actores industriales, instituciones financieras, centros de I+D y socios potenciales, entre otros.
- Promoción. Promovemos oportunidades de inversión en eventos estratégicos, misiones y rondas de negocios.

- Facilitación de visitas al país de inversores extranjeros, incluyendo organización de agenda de reuniones con, por ejemplo, autoridades públicas, proveedores, socios potenciales y cámaras empresariales.
- Apoyo en establecimiento y expansión. Facilitamos su establecimiento en el país y lo apoyamos para que logre concretar el crecimiento de su negocio en Uruguay.

