



**Transversalización de Derechos Humanos**

Lic. Mariana Ferraro Umpiérrez

*mferraro@bios.edu.uy*

# **Derecho Laboral:**

## **Derecho Humano Fundamental**



## INTRODUCCIÓN

### Conceptos claves a tener en cuenta:

**Derechos Humanos:** Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

**Derecho Laboral:** Conjunto de normas orientadas a regular las relaciones laborales existentes entre empleadores y trabajadores, con la intervención del Estado como garante de los mismos. Se compone de normas de Derecho Individual, Derecho Colectivo y Derecho de la Seguridad Social.

**Relaciones Laborales:** Hablamos de relación laboral por el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, derivando de la misma una serie de derechos y obligaciones de índole laboral para las partes, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo escrito.

Los actores que intervienen en las relaciones laborales son principalmente tres (trabajadores, empleador y Estado), pero pueden intervenir otros como ONGs, juristas, etc.

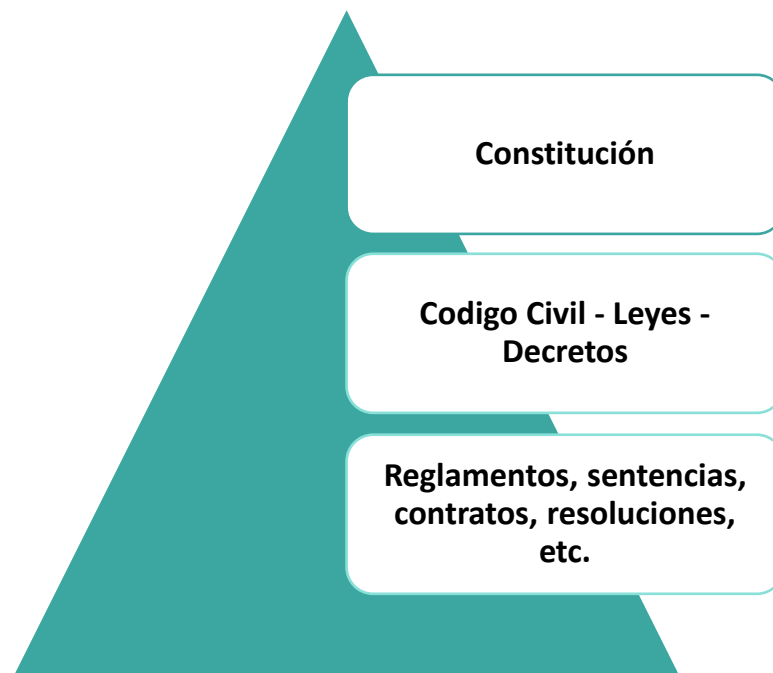
**Trabajadores:** son reconocidos por el Derecho Laboral como la parte más débil de la relación laboral y pueden actuar individualmente o agrupados, a través de un gremio o sindicato. La protección y promoción de sus derechos constituye el origen del Derecho Laboral, el cual inicialmente regulaba las relaciones laborales de la actividad privada pero luego se comenzó a hablar de un “Derecho general del Trabajo” incluyendo a los funcionarios públicos, a pesar de tener una reglamentación específica (Ley 19121).

**Empleador:** es la contraparte de la relación laboral y también pueden actuar agrupados o individualmente. El empleador, debido a ser el dueño de los

medios de producción (concepción proveniente de la Revolución Industrial) tiene derecho a ejercer el poder disciplinario y de organización de su capital, incluyendo la administración del trabajo de sus trabajadores. No obstante debe ser respetando los Derechos Fundamentales del trabajador, como lo es el respecto a la privacidad, dignidad e integridad, entre otros que detallaremos en líneas posteriores.

**Estado:** interviene a través de sus organismos y normas legales que dicta con el fin de regular las relaciones que emergen de la actividad laboral.

Es importante de todas formas conocer que en nuestro sistema jurídico existen diversos tipos de normas que forman parte del Derecho Laboral, lo cual ilustraremos a través de la pirámide de Hans Kelsen, quien agrupó y clasificó los diferentes tipos de normas jurídicas existentes en el Derecho General.



La pirámide nos muestra la jerarquía de las diferentes fuentes de derecho existentes en nuestro país, lo que en rasgos generales podemos deducir que:

- Lo establecido en la Constitución prima sobre lo establecido en un contrato, ley, resolución, ya que posee mayor jerarquía.

En el Derecho Laboral, no existe una jerarquía directa como la establecida en la pirámide de Kelsen, sino que rigen otro tipo de principios que orientan la aplicación del Derecho Laboral, haciéndolo único por sus particularidades.

→ *¿Entonces en el Derecho Laboral lo establecido en un convenio colectivo puede aplicar sobre lo establecido en un Decreto-ley?*

Sí, es posible, a pesar de que la pirámide de la jerarquía de las normas de Kelsen establezca lo contrario. Esto sucede porque en el Derecho Laboral priman ciertos **principios** que ayudan a interpretar las normas y aplicar la más beneficiosa para el trabajador, independientemente de su jerarquía jurídica.

Veamos a continuación cuáles son esos principios y en qué casos aplican:

- 1) **Principio Protector:** es el principio orientador del Derecho Laboral, en él se fundamenta la idea de que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral por lo que las leyes laborales deben velar por su protección. A través de este principio se derivan tres normas básicas que orientan la aplicación del mismo:
  - “In dubio pro operario”: Ante la duda de aplicación de dos normas debe aplicarse la que beneficie al trabajador, parte más débil de la RRL.
  - Regla de la norma más beneficiosa: En caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella más favorable aunque no sea la que corresponda de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.
  - Regla de la condición más beneficiosa: La aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera encontrarse un trabajador.
  
- 2) **Principio de Irrenunciabilidad:** refiere a que un trabajador no puede renunciar ni privarse de los beneficios que el Derecho Laboral le concede. Ejemplo: un trabajador no puede renunciar al goce de su licencia anual reglamentaria. En caso de que se comprometa por escrito o a través de un contrato de trabajo, dicha cláusula será nula.

3) **Principio de Continuidad:** refiere a que se le debe atribuir a la relación laboral la duración más extensa y continua posible.

Manifestaciones:

- Si el contrato de trabajo no expresa duración determinada, se presume de acuerdo al principio de continuidad que es de duración indeterminada.
- Si el contrato de trabajo establece duración determinada (Ej: 24 meses) y se prolonga o se le continúan asignando tareas al trabajador, la relación laboral pasa a ser automáticamente de duración indeterminada.
- Si vencido el período de prueba el empleador no manifiesta desconformidad con el desempeño del trabajador el vínculo laboral pasará a ser por plazo indeterminado.
- La sucesión ininterrumpida de contratos de duración determinada, se transforma en un contrato de duración indeterminada. Ejemplo: la renovación de contratos de 12 meses de forma repetitiva y continúa en el tiempo.
- Un contrato de duración indeterminada no puede convertirse en uno de duración determinada. Es decir, si en un principio no se manifestó oralmente ni expresó en el contrato de trabajo que el vínculo sería a plazo, se deduce que la relación laboral es por tiempo indeterminado.
- Cuando se contrata una persona para cubrir la suplencia de otra, y cumplido el lapso de tiempo esa persona se reincorpora y su suplente continúa trabajando, el vínculo laboral del suplente será de duración indeterminada.

4) **Principio de Primacía de la Realidad:** Significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en los hechos con lo establecido en contratos de trabajo o legislación laboral, se dará preferencia a lo que efectivamente ocurre en la realidad.

Ejemplo: un trabajador firma un contrato de trabajo donde se establece que realizará tareas de cadetería y atención al cliente; pero con el tiempo fue capacitándose y adquiriendo experiencia, lo que le permitió desarrollar tareas en el área contable y dejar de hacer las anteriores. El trabajador

reclama una actualización de su categoría, a los efectos de percibir un salario como auxiliar contable en vez de cadete. De acuerdo a este principio primará la situación real del trabajador sobre la establecida en su contrato de trabajo, por lo que deberá actualizarse su categoría y pagarle la diferencia salarial de forma retroactiva.

- 5) **Principio de Razonabilidad:** Sirve para medir la certeza de determinada explicación cuando no existen otros elementos de juicio y como límite a ciertas situaciones de arbitrariedad.  
Ejemplo: dos trabajadores, sin sanciones previas y de igual categoría, llegan tarde. A uno se le aplica como sanción una observación oral y al otro se lo despide.  
Según este principio, estas sanciones deben ser razonables y progresivas, por lo cual el despido sería una acción no razonable, infundada e incluso discriminatoria.
- 6) **Principio de Buena fé:** es un principio que se aplica a todo el derecho, no solo al laboral, y se da como supuesto en las relaciones laborales. Buena fe supone honradez y honestidad en accionar de las partes.
- 7) **Principio de Derechos Adquiridos:** El derecho adquirido aplica cuando un trabajador recibe de manera efectiva un beneficio o condición, derivado de una disposición legal, de un acuerdo entre las partes, o bien, de un acto unilateral del empleador en beneficio del empleado.  
Ejemplo: si un patrono realiza un aumento extraordinario de salario a una categoría o grupo específico de trabajadores, dicho aumento se convierte en un derecho adquirido cuando lo reciben y se ve reflejado en su salario.
- 8) **Principio de ajenidad de riesgos:** es una característica propia de la relación de trabajo subordinada, donde la asunción de riesgos (económicos y laborales) es exclusiva del empleador.
- 9) **Principio de Igualdad:** Vinculado con la propia dignidad humana, y posee fundamento constitucional, doctrinario e internacional.  
Artículo 8 de la Constitución establece lo siguiente:

*“Todas las personas son iguales ante la ley no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”.*

Este principio implica conceder a todo trabajador la misma ventaja o beneficio que percibe otro trabajador que realiza una labor equivalente. De todas formas debe compatibilizarse con el carácter “concreto y particular” del Derecho Laboral que impone analizar las particularidades de cada caso.

10) **Principio de no discriminación:** A nivel general, el art. 8 de la Constitución consagra la igualdad de todos ante la ley

En la interna de la relación laboral, este principio implica a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto y sin una razón válida ni legítima.

Uruguay ratificó –por Ley N° 16.063-, tres convenios antidiscriminatorios de la OIT:

CIT 100: Igualdad entre el hombre y la mujer

CIT 111: Sobre toda clase de discriminación

CIT 156: Trabajadores con responsabilidades familiares

Según el artículo 1 del CIT 111 la discriminación comprende: *“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.*

Uruguay posee en su política nacional varias leyes que demuestran ánimo contrario a toda clase de discriminación:

- Ley 13.670 - Aprueba Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial
- Ley 13.751 - Ratificó Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Ley 15.737 - Ratificó Pacto de San José de Costa Rica

- Ley 16.045 - Prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector de la actividad laboral

En nuestro país la Jurisprudencia laboral es unánime en considerar **despido abusivo**, es decir antijurídico, el despido motivado o inspirado en razones discriminatorias, cualesquiera que ellas sean.

También la Doctrina nacional se pronuncia afirmativamente respecto a **condenar toda forma de discriminación injustificada**, aunque no siempre ha sido muy precisa en la distinción entre igualdad, equiparación y no discriminación.

## CONTRATO DE TRABAJO

En términos generales, no se requieren formalidades particulares para celebrar un contrato de trabajo. Se puede contratar por escrito o incluso verbalmente. Los contratos de trabajo se consideran por tiempo indeterminado salvo que se haya pactado lo contrario (ej. contrato a término, contrato a prueba).

No se pueden contratar menores de quince años, salvo autorización expresa de los organismos competentes.

Todo empleado contratado debe ser inscripto en el Banco de Previsión Social (BPS) y registrado en la planilla de trabajo. Todo empleado debe estar asegurado ante el Banco de Seguros del Estado (BSE) para cubrir los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### **Contratos de trabajo especiales:**

**Contrato de prueba:** es un contrato con un plazo determinado en el cual el empleador verificará si el trabajador está capacitado para el puesto y a su vez el trabajador también tiene la posibilidad de conocer la empresa y adaptarse a la misma. En este contrato se establecen las tareas, horarios, remuneración, derechos y obligaciones de las partes y la duración de dicho período de prueba. Es muy importante aclarar que las obligaciones del empleador en materia salarial son las mismas que en cualquier contrato de trabajo, es decir, el trabajador generará derecho a licencia, salario vacacional, aguinaldo, etc.

**Contrato de Aprendizaje:** mientras que en el contrato a prueba se procura demostrar los conocimientos, en este se aspira que los adquiera.

El empleador está obligado a enseñarle sus tareas y el trabajador debe esforzarse por aprender. Es un contrato con un plazo determinado, y una vez finalizado el empleador puede incorporar al aprendiz a la organización o a dar por finalizado el contrato sin tener que indemnizarlo.

### **Contrataciones eventuales:**

Contrato a término: la finalización de la relación laboral se encuentra establecida previamente.

Contrato de obra: el contrato finaliza una vez cumplida la realización de determinada obra.

Contrato de suplencia: se produce con la finalidad de sustituir e manera transitoria a un empleado que no puede cumplir con sus tareas, y finaliza con el reintegro de este.

## **BENEFICIOS LEGALES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS TRABAJADORES**

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes beneficios legales mientras se encuentra vigente la relación de trabajo.

**a) Pago del Salario:** Todo empleado tiene derecho al cobro de su salario. El salario debe ser pagado básicamente en dinero. Se puede pagar una parte del salario en especie, pero está prohibido pagar íntegramente el salario en especie.

Existe un salario mínimo nacional y adicionalmente, cada rama de actividad (ej. Construcción. Hotelería, Transporte etc), tiene fijado un salario mínimo para cada una de las categorías de trabajadores que componen la misma.

Los salarios mínimos para cada categoría laboral (y sus reajustes) se acuerdan en Convenios Colectivos negociados en el ámbito de los Consejos de Salarios. Estos Convenios Colectivos tienen efecto obligatorio para todas las empresas que componen esa rama de actividad. No se pueden pagar salarios inferiores a los salarios mínimos pactados en los Convenios Colectivos.

Los salarios se pueden fijar por meses (sueldo mensual), por día (jornal) o por horas trabajadas.

**b) Horario de trabajo /limitación de la jornada:** Existe una doble limitación en el horario de trabajo: limitación diaria (ocho horas) y limitación semanal (que puede dividirse en dos regímenes generales: Industria, 48 horas semanales, y comercio, 44 horas semanales). En acuerdo con el trabajador se puede reducir el horario de trabajo.

**c) Pago de Horas Extras:** Las horas de trabajo que exceden la limitación legal o convencional de la jornada de trabajo, genera el pago de horas extras. La hora extra en día hábil genera un recargo del 100% sobre la hora común. La hora extra en día de descanso genera un recargo del 150% sobre la hora común. Los empleados no pueden ser obligados a trabajar horas extras, salvo que sea indispensable o en casos de fuerza mayor.

**d) Goce del Descanso Semanal:** Existen dos regímenes generales:

Industria: El descanso es el día domingo o se descansa un día cada seis días de trabajo (descanso rotativo).

Comercio: El descanso es de 36 horas semanales. En general es a partir del mediodía del día sábado y todo el domingo (semana inglesa). Se pueden autorizar regímenes de descanso especiales, consistentes en descanso el día domingo y mediodía del día lunes o descanso en forma rotativa y continuada de 36 horas en cualquier momento de la semana (rotativo).

**e) Pago del Aguinaldo:** Es un pago en dinero que deben recibir los empleados en determinadas épocas del año (Junio y diciembre). Equivale a la doceava parte de los salarios en dinero percibidos por el empleado de su empleador en los períodos Junio-Noviembre y Diciembre-Mayo.

**f) Goce de la Licencia:**

Todo empleado tiene derecho a 20 días pagos de vacaciones anuales por cada año civil trabajado en su totalidad. Cada cuatro años de antigüedad en un mismo empleo, el trabajador genera un día más de licencia. Los 20 días de vacaciones se gozan dentro del año civil inmediato siguiente a aquel en que se

generó el derecho. Si no se trabajó en su totalidad el año civil, la cantidad de días de licencia se calcularán en proporción al tiempo trabajado en el año civil. La licencia se goza en forma continua (salvo convenio colectivo donde se pacte el fraccionamiento en períodos de 10 días cada uno) y no se computan los domingos ni los feriados (salvo convenio colectivo donde se pacte lo contrario). Los empleados mensuales tienen derecho a percibir en pago por la licencia, 1/30 de su sueldo por cada día de licencia gozada. Los empleados que tienen pactado su salario por día (jornaleros) tienen derecho a percibir en pago por la licencia, su jornal diario vigente por la cantidad de días de licencia que le corresponde. Los empleados que tienen pactada una remuneración variable, tienen derecho a percibir en pago por la licencia, la suma resultante de multiplicar la remuneración diaria promedio percibida en el año inmediato anterior.

**g) Goce de Licencias especiales.**

Este tipo de licencias están amparadas por las leyes 18345 y 18458, las cuales le otorgan a los trabajadores de la actividad privada licencia con goce de sueldo por los siguientes motivos: estudio, paternidad, adopción, legitimación adoptiva, matrimonio y duelo. El goce de las mismas es irrenunciable y no puede ser sustituido por dinero. Para gozar de las mismas se debe avisar al empleador y presentar un certificado del hecho generador de la misma. Ejemplo: una constancia de rendición de examen. En caso que no lo haga, el empleador puede descontar los días de inasistencias sin previo aviso, siendo también pasible de sanción. Si avisa, pero no presenta el justificativo, sólo se procedería al descuento, pero no a la sanción. Podemos clasificarlas en licencias especiales pagas y no pagas por el empleador.

***Licencias pagas por el empleador:*** Los empleados tienen derecho a las siguientes licencias especiales pagas. Estas licencias se adicionan a la licencia común.

- **Licencia por Estudio :**

Todo aquel trabajador que quiera gozar de licencia por estudio deberá tener una antigüedad de 6 meses en la empresa. La cantidad de días que le correspondan dependerá de las horas semanales que trabaje el empleado:

Si trabaja hasta 36 horas, le corresponden 6 días.

Si trabaja entre 36 y 48 horas, le corresponden 9 días.

Si trabaja más de 48 horas, le corresponden 12 días.

- **Licencia por Paternidad:**

La causal aquí es el nacimiento de un hijo, por lo que la licencia comprende el día del nacimiento y los dos días siguientes. Aquí la documentación probatoria puede ser una copia de la partida de nacimiento.

- **Licencia por Adopción y Legitimación Adoptiva:**

La ley le concede el mismo beneficio en lo que respecta a la licencia por paternidad al padre adoptante y al padre legitimante-adoptante. La licencia comprende el día de la adopción del niño o adolescente y los dos días siguientes. A su vez, la ley 18436 establece que el trabajador que adopte o legitime adoptivamente a uno o más menores podrá solicitar la reducción a la mitad del horario de trabajo por un plazo de seis meses. Esta reducción se suma a la licencia establecida por la ley 17292, artículo 33, que establece el derecho de una licencia de seis semanas continuas de duración contadas a partir de la entrega efectiva del o los menores. La reducción horaria será concedida a continuación de la licencia original. Sólo podrá hacer uso de esta licencia especial y de la reducción horaria, uno u otro integrante del matrimonio beneficiario o el beneficiario en su caso. Durante el período en que opera la reducción del horario, el 50% del subsidio estará a cargo del BPS.

- **Licencia por matrimonio**

Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días por matrimonio. Para solicitarla, deben cumplir ciertos requisitos: 1) uno de los tres días debe coincidir con la fecha de celebración del matrimonio; 2) el trabajador debe avisar al empleador dentro de los treinta días previos al casamiento la fecha del mismo. Una vez gozada la licencia, el trabajador tiene 30 días para presentar la documentación probatoria de dicho acto. Ejemplo: exhibiendo la partida de matrimonio.

- **Licencia por duelo**

Los trabajadores podrán disponer de una licencia de tres días hábiles por fallecimiento de padre, madre, hijos, padres adoptantes, concubinos y hermanos. El plazo para presentar documentación probatoria será de 30 días.

- **Licencia por actividad sindical**

El período de licencia depende de lo pactado en el Convenio Colectivo respectivo.

### ***Licencias no pagas por empleador (el costo lo asume el Estado)***

- **Licencia especial por maternidad**

Todas las trabajadoras de la actividad privada que vayan a ser madres deben cesar su labor seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no reiniciarla sino hasta seis semanas después del mismo. Este período es de 12 semanas.

Las beneficiarias son:

- Trabajadoras dependientes de actividad privada incluyendo bancarias, empleadas de estudios notariales y personal de embajadas.
- Trabajadoras no dependientes y cónyuges colaboradores de Industria y Comercio hasta con 1 dependiente.
- Trabajadoras no dependientes y cónyuges colaboradoras Rurales hasta con 1 dependiente.

- Titular o cónyuge colaboradora de empresas monotributistas.
- Profesoras del Colegio y Liceo Elbio Fernández de aportación Civil.
- Directores de sociedades anónimas con remuneraciones.
- Trabajadoras que habiendo sido despedidas quedaran embarazadas durante el período de amparo al Subsidio por Desempleo.
- Titulares monotributistas Mides.

### Período de amparo

La licencia comenzará 6 semanas antes de la fecha presunta de parto (42 días de pre parto) y se extenderá hasta 8 semanas después del parto (56 días post parto).

Monto a percibir:

- Es el 100 % del promedio diario o mensual de las remuneraciones percibidas en los 6 meses anteriores, más la cuota parte correspondiente a licencia, aguinaldo y salario vacacional a que hubiere lugar durante el período de amparo.
- Para los titulares de empresas, monotributos, etc., se liquidará el promedio mensual de sus asignaciones computables de los últimos 12 meses. Deberán estar al día con sus aportes a BPS.

**h) Pago del Salario Vacacional.** Los empleados tienen derecho a percibir además del monto que reciben por concepto de licencia, un monto complementario que se denomina salario vacacional. El monto del salario vacacional equivale al 100% del jornal líquido de la licencia. El jornal líquido es el resultado de descontarle al jornal común las contribuciones a la seguridad social. El salario vacacional se paga antes del comienzo de la licencia.

### **i) Goce de Feriado**

Feriado: es un día en el cual habitualmente se detiene el trabajo en razón de conmemorarse alguna festividad. Tales fechas son declaradas por ley. Los feriados son todos laborables, salvo que esté expresamente otra cosa. Existen además otros feriados establecidos por convenios colectivos para ciertos sectores, ejemplo: 30 de abril Día del Trabajador Rural.

Dos distinciones importantes:

Feriatos comunes:

Los efectos remuneratorios en estos días depende de si el trabajador es jornalero o mensual, y de si trabaja o no esos días. Cuando en estos días se detiene la actividad, el trabajador jornalero que gana salario por día no cobra su jornal. El mensual en cambio cobra el mismo sueldo de siempre. Si se trabaja en los feriatos comunes, el jornalero cobrará el jornal habitual. El mensual en cambio, si trabaja no recibe 1/30 más de remuneración sino que recibe el salario de siempre.

Ejemplo: todos los días de semana santa son feriatos comunes.

Feriatos pagos:

Son cinco feriatos pagos en el año, 1º de enero, 1º de mayo, 18 de julio, 25 de agosto, 25 de diciembre. El trabajador mensual que lo trabaja recibe 1/30 más, el jornalero recibe dos jornales si lo trabaja.

**j) Licencia por Paternidad:**

A partir del 1º de enero de 2016, los trabajadores dependientes tienen derecho a un total de 13 días de licencia por razones de paternidad, de los cuales 10 están cubiertos por BPS; en el caso de los trabajadores no dependientes (patrones) tienen derecho a 10 días a partir del día del parto

## TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Tanto el empleado como el empleador pueden terminar unilateralmente la relación de trabajo. El empleado mediante una renuncia y el empleador mediante el despido. En algunos casos (ej. contrato de trabajo a término), el contrato finaliza por el solo cumplimiento del plazo pactado. No se requieren formalidades particulares para despedir o renunciar. El trabajador que es despedido, tiene derecho a cobrar la indemnización por despido.

### **a) Pago de la Indemnización por Despido Común.**

En términos generales, la indemnización por despido equivale a un salario mensual por cada año o fracción trabajado, hasta un máximo de 6 años. El salario mensual que debe tomarse en consideración para el cálculo de la indemnización por despido, debe incluir la cuota parte del aguinaldo, la licencia y el salario vacacional, el promedio mensual de horas extras, comisiones o incentivos pagados en el último año de trabajo. No tienen derecho a percibir la indemnización por despido: los trabajadores que sean despedidos por notoria mala conducta, los trabajadores contratados a plazo o para obra determinada, los trabajadores zafrales, los trabajadores suplentes y los que son contratados a prueba.

### **b) Pago de Indemnización por Despido Especial.**

En algunas situaciones particulares de ruptura del vínculo laboral por decisión del empleador, genera el pago de indemnizaciones especiales.

#### **a) Trabajadora embarazada o que ha dado a luz:**

El despido ocurrido desde el momento que el empleador toma conocimiento del embarazo y hasta los 180 días posteriores al nacimiento del niño, genera el pago de un despido especial equivalente a 6 meses de sueldo (esta indemnización se adiciona a la indemnización por Despido común).

b) Trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo:

Si no se reinstala al trabajador a su posición habitual luego que sea dado de alta por el Banco de Seguros del Estado, se debe abonar una indemnización por despido especial que equivale al triple de la indemnización por despido común. Si se lo reinstala a su posición pero se lo despide dentro de un plazo de 180 días desde que retomó sus actividades, tendrá derecho a los salarios que hubiera percibido hasta el término de los 180 días más la indemnización por despido común.

c) Trabajador que estuvo amparado al seguro por enfermedad:

El trabajador que luego de reinstalado a sus tareas habituales es despedido dentro del plazo de 30 días, tiene derecho en principio al pago de una indemnización por despido equivalente al doble de la común.

## **SINDICATOS Y DERECHO DE HUELGA**

Los trabajadores tienen derecho a organizar e integrar sindicatos (derecho consagrado en el artículo 57 de nuestra Constitución). Los trabajadores tienen derecho a participar en acciones colectivas incluyendo la huelga (derecho constitucional). Los trabajadores tienen derecho a convertirse en dirigentes sindicales y a participar en las asambleas sindicales. Los empleadores deben abstenerse de tomar acciones destinadas a que un empleado no se afilie a un sindicato o deje de ser miembro del mismo. Los empleadores no pueden despedir o perjudicar a sus empleados a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

## BIBLIOGRAFIA

- Castillo, S. P. (2013). *Manual Práctico de Normas Laborales*. Montevideo: FCU.
- Delgue, Juan Raso; Castelo,Alejandro. (2013). *Derecho del Trabajo, Tomo 1*. Montevideo: FCU.
- *IMPO (Centro de Información Oficial)*. (s.f.). Obtenido de [www.impo.com.uy](http://www.impo.com.uy)
- (s.f.). Obtenido de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/normativa>