



GUÍA DEL TRABAJADOR

Conozca sus Derechos

En esta guía, usted encontrará explicados, de forma sencilla y práctica, los principales derechos que deben ejercer los trabajadores en una relación laboral.

Estudio Jurídico Dorado & Asoc.
contacto@doradoabogados.com



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
CONTRATO DE TRABAJO	2
PRINCIPIO PROTECTORIO DEL TRABAJADOR	3
REGISTRACIÓN LABORAL	3
FALTA DE ASIGNACIÓN DE TAREAS	3
FALTA DE PAGO DE REMUNERACIÓN	4
SUSPENSIONES	4
SUSPENSIONES DISCIPLINARIAS	5
SUSPENSIONES POR RAZONES DE SALUD	5
VACACIONES	6
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	6
RECLAMO ANTE A.R.T.	6
DESPIDOS	7
DESPIDO SIN JUSTA CAUSA	7
DESPIDO INDIRECTO	7
RENUNCIA	8
JUICIO LABORAL	8



INTRODUCCIÓN

En esta guía, se expondrán los derechos que todo trabajador debe ejercer no sólo durante una relación laboral, sino también al finalizar tal relación. Estos derechos son irrenunciables y forman un “piso”, es decir que en una relación laboral no pueden establecerse reglas por debajo de las estipuladas por el derecho laboral.

Además, cabe resaltar que, según la Ley de Contrato de Trabajo, las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo prescriben a los dos años. Por lo tanto, siempre que se vulnere alguno de estos derechos, lo más recomendable es ponerse en contacto con nosotros de forma inmediata para poder brindarle una atención más personalizada acorde a su caso. Encuentre los medios de contacto con Dorado & Asoc. visitando nuestro sitio web doradoabogados.com.

CONTRATO DE TRABAJO

A lo largo de toda esta guía, se expondrán derechos que tiene un trabajador que se encuentra en una relación de trabajo con un empleador. Para saber si usted se encuentra en una relación de trabajo, existen algunas características que son propias de este tipo de relación. La más importante es que el trabajador debe comprometerse a realizar obras, prestar servicios o realizar actos a favor del empleador. Además, debe existir una “relación de dependencia”, esto quiere decir que el empleador imparte órdenes de trabajo, las cuales pueden ser, por ejemplo, vestir un determinado uniforme, cumplir horarios de trabajo, cobrar mismo sueldo todos los meses, etc. Otros elementos igual de importantes que definen un contrato de trabajo son que el trabajador tiene derecho a cobrar una remuneración por el trabajo realizado y que el contrato de trabajo se realiza por un tiempo determinado o indeterminado.

Muchas veces sucede que el trabajador se encuentra “en negro”, es decir, no se encuentra registrado, y el empleador desconoce la relación laboral. En tales casos, la ley presume que si hubo prestación de servicio, hubo contrato de trabajo. De igual forma, recomendamos que concurra a Dorado & Asoc. para obtener una atención más personalizada para saber conocer sus derechos.



PRINCIPIO PROTECTORIO DEL TRABAJADOR

Al trabajador se le reconoce una amplia cantidad de derechos para poder “equilibrar” la relación laboral compuesta por un empleador y un trabajador. Es importante que usted sepa esto para que, al momento de iniciar una relación laboral, tenga siempre presente que existe todo un ordenamiento en materia laboral que lo defiende para que un empleador no pueda aprovecharse del “poder” que naturalmente posee.

REGISTRACIÓN LABORAL

Todo trabajador debe ser registrado conforme a su real fecha de ingreso, jornada de trabajo, trabajo que desempeña y remuneración que verdaderamente percibe. En aquellos casos, en que un trabajador no sea registrado o trabaje “en negro”, tiene derecho a ser registrado bajo apercibimiento de dar por finalizada la relación laboral. Lo mismo sucede en los casos en que se haya registrado al trabajador, pero de forma errónea.

En ambos casos, si el empleador no cumple su obligación, aconsejamos concurrir a Dorado & Asoc. para elaborar el telegrama laboral correspondiente para intimar al empleador a que, dentro del plazo legal, cumpla su obligación. Si pasado el plazo, el empleador no cumple, el trabajador tiene el derecho a dar por finalizada la relación laboral y a cobrar una indemnización establecida en la Ley N° 24.013. Por otro lado, si correspondiere, el trabajador también tendrá derecho al cobro de todas las indemnizaciones correspondientes previstas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y en Ley N° 25.323.

FALTA DE ASIGNACIÓN DE TAREAS

Durante una relación laboral, el empleador tiene la obligación de asignar tareas al trabajador acorde a su calificación o categoría profesional. En caso de omisión de asignación de tareas, recomendamos concurrir a Dorado & Asoc. para elaborar el telegrama laboral correspondiente



para intimar al empleador a que, dentro del plazo legal, cumpla su obligación. Si, a pesar de la intimación, el empleador no cumple, el trabajador podrá considerarse despedido y tendrá derecho a cobro de diferencias salariales y todas las indemnizaciones correspondientes previstas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y en Ley N° 25.323.

En aquellos casos en que al trabajador se le asigne tareas, pero éstas son superiores y distintas de aquellas para las que fue contratado, el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración correspondiente a tales tareas por el tiempo de su desempeño.

FALTA DE PAGO DE REMUNERACIÓN

El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en plazos y condiciones fijadas por ley. Resulta importante destacar que el trabajador tiene derecho a cobrar no menos de la suma establecida por las escalas salariales correspondientes y, en su defecto, por el salario mínimo, vital y móvil. En aquellos casos en que no se le abonare al trabajador o se le abonare menos de lo que corresponde, el trabajador puede reclamar el pago íntegro del salario que le corresponde.

En estos casos, debe acercarse a Dorado & Asoc. Abogados para que podamos elaborar la planilla de liquidación correspondiente, en la cual constará todos los rubros que el empleador debe abonarle, tales como sueldo, adicionales, S.A.C. (aguinaldo), horas extras, vacaciones y rubros no remunerativos.

Si, a pesar de la intimación, el empleador no cumple la obligación de pago, el trabajador podrá considerarse despedido y tendrá derecho a cobro de diferencias salariales y todas las indemnizaciones correspondientes previstas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y en Ley N° 25.323.

SUSPENSIONES

Hablar de suspensión es hablar de que se suspenden algunos efectos de algunas obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Existen distintas clases de suspensiones, pero en esta guía nos enfocaremos en dos: suspensiones disciplinarias y suspensiones por razones de salud.



SUSPENSIONES DISCIPLINARIAS

El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Cuando se aplican, el empleador se exime de asignar tareas por un lapso de tiempo, lo cual hace que el trabajador no cobre salario por esos días. Tal suspensión, para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador. Cabe resaltar que la conducta en que se funda la suspensión debe producirse en el ámbito de trabajo.

Desde Dorado & Asoc. recomendamos que, en casos en que sea suspendido por causas disciplinarias acuda a nosotros para poder asesorarlo de la manera más eficaz y personalizada ya que, desde la notificación de suspensión, el trabajador dispone de un plazo de treinta días para poder cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria. Por otro lado, también existe la posibilidad de que se superen treinta días de suspensión en un año contado desde la primera suspensión, en tales casos, el trabajador tiene derecho a considerarse despedido y, con ello, a cobrar todas las indemnizaciones correspondientes previstas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y Ley N° 25.323.

SUSPENSIONES POR RAZONES DE SALUD

Esta clase de suspensiones están relacionadas con la imposibilidad física/psíquica que tiene el trabajador de realizar sus tareas habituales debido el acaecimiento de accidentes o enfermedades inculpables. Cabe resaltar que tales enfermedades o accidentes inculpables no se producen en ocasión del trabajo. En estos casos, recomendamos concurrir a Dorado & Asoc. para que podamos iniciar las acciones tendientes a que el trabajador se le reconozca una licencia que le permita resguardar su salud y asegurar el cobro del sueldo. Además, en caso de que los siniestros mencionados le produzcan una incapacidad parcial o absoluta (trabajador no puede seguir trabajando), es necesario iniciar acciones tendientes a que el empleador asigne tareas acordes a capacidad laboral o a que se extinga el contrato de trabajo, correspondiéndole al trabajador el cobro de una indemnización de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.



VACACIONES

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado cuyo plazo se calcula teniendo en cuenta la antigüedad y los días trabajados en el año.

En el caso en que el empleador no comunique al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, recomendamos concurrir a Dorado & Asoc. a fin de que podamos brindarle asesoramiento para que pueda ejercer este derecho. Por otro lado, al momento de la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización proporcional a la fracción del año trabajada.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Los trabajadores pueden sufrir accidentes con motivo, en ocasión o en el camino al trabajo. Tales accidentes son llamados “accidentes de trabajo” y tienen normas distintas a las de los “accidentes inculpables”. Por otro lado, también los trabajadores pueden contraer enfermedades causadas por el trabajo, las cuales son llamadas “enfermedades profesionales” y que se encuentran en un listado elaborado por el Poder Ejecutivo. Si un trabajador sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, le recomendamos concurrir a Dorado & Asoc. para poder iniciar el trámite correspondiente ante la A.R.T. (Aseguradora de Riesgo de Trabajo)

RECLAMO ANTE A.R.T.

El ordenamiento jurídico sobre riesgos del trabajo establece un procedimiento que hay que seguir para que el trabajador exija a la A.R.T. el tratamiento médico adecuado más los gastos de traslado y medicamentos necesarios para que el trabajador enfermo o accidentado se cure. Además, el trabajador tiene derecho a la continuidad del pago del salario correspondiente durante el tratamiento. Por otro lado, en caso de que el siniestro le produzca incapacidad laboral, corresponde que la A.R.T. efectúe un pago único de una indemnización tarifada.



Cabe destacar que, en muchos casos, la A.R.T. no reconoce el verdadero porcentaje de incapacidad del trabajador, por lo que se puede apelar ante Comisión Medica Local y luego ante Comisión Médica Central y ante la justicia ordinaria del trabajo. En todo caso, recomendamos concurrir ante Dorado & Asoc. para poder asesorarlo y representarlo durante todo el procedimiento.

DESPIDOS

Existen dos clases de despido: despido por parte del empleador y el despido indirecto.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Este tipo de despido sucede cuando el empleador despide al trabajador sin que exista una causa grave y proporcional que justifique tal decisión. Todas las causas que el empleador aluda como motivo de despido del trabajador deberán ser probadas en juicio.

En estos casos, recomendamos concurrir a Dorado & Asoc. para que podamos defenderlo de la mejor manera y acorde a sus necesidades. Si se lograra probar que el despido es sin justa causa, el trabajador tendrá derecho al cobro de las diferencias salariales y de las indemnizaciones correspondientes previstas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

DESPIDO INDIRECTO

El trabajador tendrá derecho a considerarse como despedido toda vez que el empleador cometa un incumplimiento de sus obligaciones tan grave como para impedir la prosecución del vínculo laboral.

En estos casos, aconsejamos concurrir a Dorado & Asoc. para elaborar el telegrama laboral correspondiente para intimar al empleador a que cumpla sus obligaciones dentro del plazo legal. Si el empleador no cumple, el trabajador tendrá derecho a extinguir el contrato de trabajo y a cobrar las diferencias salariales y todas las indemnizaciones correspondientes previstas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y Ley N° 25.323.



RENUNCIA

El trabajador tiene derecho a poner fin a un contrato de trabajo sin que exista una causa que lo justifique. Pero, este acto debe ser voluntario y no debe haber vicios de la voluntad, tales como que el empleador induzca a que el trabajador renuncie para no pagar las indemnizaciones propias de un despido sin justa causa. En aquellos casos en que la renuncia sea inducida por el empleador, recomendamos concurrir a Dorado & Asoc. a fin de que podamos iniciar las acciones legales correspondientes tendientes a probar que realmente hubo un despido sin justa causa, siendo el trabajador acreedor de todas las indemnizaciones correspondientes previstas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y Ley N° 25.323.

JUICIO LABORAL

Muchas veces, si no se logran conciliar los intereses del trabajador con el empleador, es necesario iniciar un juicio contra el empleador. Para iniciar tal juicio, el trabajador debe firmar un poder especial para que lo podamos representar y, es importante destacar que no debe pagar tasa de justicia. Por otro lado, nuestros abogados de Dorado & Asoc. se ocuparán de elaborar una planilla de liquidación, donde consten las sumas reclamadas, y una demanda, donde se explicarán los hechos y el derecho aplicable al caso.