



# Cómo Trabajar en los Países del **MERCOSUR**

Guía Dirigida a los Nacionales de los  
Estados Partes del MERCOSUR

<b>Presentación .....</b>	<b>7</b>
---------------------------	----------

<b>Capítulo 1 – Introducción .....</b>	<b>10</b>
--	-----------

Movilidad de trabajadores e integración regional.....	10
---	----

El MERCOSUR.....	12
------------------	----

<b>Capítulo 2 – Marco Regional para la Circulación de Trabajadores .....</b>	<b>17</b>
--	-----------

Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.....	17
--	----

Acuerdos fundamentales .....	18
------------------------------	----

Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR ...	18
---	----

Contactos en los países por la seguridad social.....	19
--	----

Acuerdo de Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR .....	20
--	----

Contactos en los países de las Autoridades Migratorias .....	24
--	----

Otros Acuerdos MERCOSUR importantes.....	26
--	----

Otros instrumentos regionales importantes .....	27
---	----

<b>Capítulo 3 – Alertas Importantes .....</b>	<b>28</b>
---	-----------

Ofertas Fraudulentas de Trabajo y Trata de Personas .....	28
---	----

Alerta de Argentina.....	29
--------------------------	----

Alerta de Brasil.....	29
-----------------------	----

Alerta de Paraguay.....	31
-------------------------	----

Alerta de Uruguay .....	32
-------------------------	----

Alerta sobre Trabajo Infantil .....	33
-------------------------------------	----

Alerta de Argentina.....	34
--------------------------	----

Alerta de Brasil.....	35
-----------------------	----

Alerta de Paraguay.....	36
-------------------------	----

Alerta de Uruguay .....	37
-------------------------	----

<b>Capítulo 4 – ARGENTINA .....</b>	<b>39</b>
-------------------------------------	-----------

Datos útiles para los ciudadanos del MERCOSUR

<b>Capítulo 5 – BRASIL.....</b>	<b>65</b>
---------------------------------	-----------

Datos útiles para los ciudadanos del MERCOSUR

<b>Capítulo 6 – PARAGUAY .....</b>	<b>83</b>
------------------------------------	-----------

Datos útiles para los ciudadanos del MERCOSUR

<b>Capítulo 7 – URUGUAY .....</b>	<b>99</b>
-----------------------------------	-----------

Datos útiles para los ciudadanos del MERCOSUR

<b>Capítulo 8 – Otras informaciones .....</b>	<b>113</b>
---	------------

<b>ANEXO.....</b>	<b>114</b>
-------------------	------------

Consulados de los Estados Parte del MERCOSUR

# Cómo Trabajar en los Países del **MERCOSUR**

Guía Dirigida a los Nacionales  
de los Estados Partes del MERCOSUR

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

C735 Cómo Trabajar em los Países del MERCOSUR : Guía Dirigida a los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR / Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ... [ et al. – Brasília : MTE, 2010.

132 p.

1. Derecho Internacional del trabajo , guía , Brasil. 2 . Trabajadores e integración regional, Brasil. 3. Acuerdos Multilaterales de países del MERCOSUR I. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

CDD 331.2982

**2010**

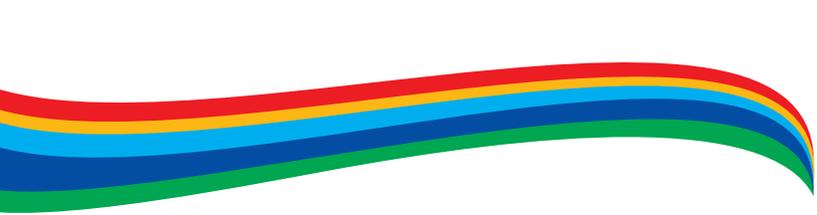


## Presentación

El MERCOSUR es fruto de la democratización de nuestros países, un logro de pueblos que, a lo largo de su historia, han tenido pocas oportunidades de decidir sobre su propio destino. Luego de años de lucha de los trabajadores y de los movimientos sociales de nuestros países, y con la ascensión al poder de líderes comprometidos con la meta del desarrollo con justicia social, verificamos con satisfacción que el MERCOSUR vive un nuevo paradigma, el de la creación no sólo de un mercado sino de una comunidad: una comunidad de pueblos diferentes entre si, pero que comparten una historia en muchos aspectos común, y que tienen por delante desafíos similares.

Este MERCOSUR nuevo que nace, este MERCOSUR de los pueblos, social y participativo, es un proyecto en el que se discuten no sólo aspectos comerciales de la integración, en donde se debate la economía más allá de las finanzas, y las finanzas más allá del objetivo de alimentar la ronda internacional; es un proyecto de integración en el que se busca la libre circulación no sólo de bienes, sino también de todas las personas, especialmente de los trabajadores y de sus familias. La creación del Parlamento regional, los pasos rumbo a la unificación monetaria y los progresos objetivando la corrección de asimetrías permiten ver que el MERCOSUR social ya no es sólo un sueño, un proyecto, un bello discurso.

En junio del 2008, tuvimos la satisfacción de poder realizar, juntos, en Buenos Aires, un seminario sobre la libre circulación de trabajadores y la integración fronteriza, que reforzó nuestra convicción sobre la importancia que tiene la libre circulación de trabajadores para la integración que buscamos, garantizando que todos los trabajadores y trabajadoras del MERCOSUR



puedan acceder a un trabajo formal sin discriminación y con igualdad de oportunidades. Por ello, elaboramos esta Cartilla con informaciones básicas para los ciudadanos mercosureños, en particular para aquellos que pretendan trabajar en otro país del bloque, y estamos haciendo esfuerzos para integrar y armonizar nuestras políticas de inspección y de formación profesional. También estamos seguros de que las zonas de frontera merecen atención especial debido a sus especificidades, y que necesitamos garantizarles el acceso a los derechos sociales (educación, justicia, salud, seguridad social y, sobre todo, trabajo) a aquellos ciudadanos que cruzan las fronteras diariamente, o para quienes, en muchos casos, las fronteras en sí no tienen ningún sentido.

Esas iniciativas derivan de la comprensión de que el MERCOSUR, más que un área de libre comercio, consiste en un proyecto de formación de una comunidad, y que como tal resulta imprescindible, para su fortalecimiento y profundización, la incorporación de las sociedades de nuestros países en el proceso de integración. Dicho de otra manera, es crucial que el MERCOSUR se transforme, como ya lo viene haciendo, en un proyecto de los estudiantes, de los profesores, de los empresarios, de los ingenieros, de los choferes, de las amas de casa, de los trabajadores y trabajadoras; en suma, de todos aquellos que perciben que las fronteras que separan también unen vecinos, ofreciendo caminos para nuevas perspectivas de trabajo y de desarrollo personal y colectivo.

A esa comunidad de casi 250 millones de personas y sus millones de sueños ofrecemos, con satisfacción, esta Cartilla.

**Ministro de Trabajo,  
Empleo y Seguridad  
Social de la Nación  
ARGENTINA**

**Ministro de Trabajo  
y Empleo  
BRASIL**

**Ministro de Justicia  
y Trabajo  
PARAGUAY**

**Ministro de Trabajo  
y Seguridad Social  
URUGUAY**

# Capítulo 1

## Introducción

### Movilidad de trabajadores e integración regional

Los países que hoy conforman el MERCOSUR han crecido en una región que históricamente ha sido un espacio de intensos movimientos migratorios.

Nuestros pueblos han circulado a través de nuestras fronteras de forma constante desde el nacimiento mismo de nuestras naciones. Las continuas y fluidas migraciones han sido un elemento constitutivo de nuestras identidades. Mucho antes de que hayamos dado los primeros pasos hacia la integración formal, nuestros pueblos se habían integrado de hecho en su realidad cotidiana.

La libre circulación de trabajadores debe ser un elemento fundamental en la integración regional que estamos construyendo, no sólo por ser el trabajo el factor productivo más importante en cada economía, sino porque la migración en busca de mejores oportunidades es un derecho humano esencial en la construcción de un espacio ampliado compartido.

No podemos hablar de construcción de un mercado común sin concretar la libre movilidad de trabajadores.

El MERCOSUR se planteó entre sus objetivos fundacionales la libre circulación de factores productivos, entre ellos creemos que el más importante, aunque no fue explicitado, es por supuesto: el trabajo. Sin embargo poco es lo que

se pudo avanzar en los primeros años, donde los esfuerzos se concentraron en la simple liberalización comercial y donde el tratamiento de las migraciones laborales fue condicionado por una visión que las colocaba más en el marco de los temas de seguridad, y dejaba a un lado un abordaje integral sobre su dimensión como derecho humano.

Poco más de diez años después de haber sido fundado el MERCOSUR, se alcanzó de forma casi simultánea la firma del Acuerdo de Regularización Migratoria Interna del MERCOSUR, y el Acuerdo de Residencia para los Nacionales de Estados Partes del MERCOSUR, instrumentos que significaron un cambio de rumbo fundamental en el tratamiento de la temática, que ha puesto a la región en la vanguardia de una visión progresista de las migraciones laborales y la garantía de los derechos humanos de los migrantes.

El reconocimiento del criterio de nacionalidad como categoría de admisión para la obtención de una residencia temporaria que habilita a trabajar a todos los ciudadanos de los Estados Partes del MERCOSUR, que establece el Acuerdo de Residencia, es un paso fundacional para la construcción de una ciudadanía regional.

Esta “Guía para los trabajadores del MERCOSUR”, surge del trabajo que estamos realizando en el ámbito regional en el seno del Subgrupo de Trabajo 10: “Relaciones laborales, empleo y seguridad social del MERCOSUR”, coordinado por los Ministerios de Trabajo de los países del bloque, con la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

La Guía que Ud. tiene en sus manos pretende ser un instrumento útil de fácil consulta y lectura, con

orientación sobre las normas nacionales laborales y migratorias, así como los instrumentos normativos regionales que rigen las migraciones dentro del MERCOSUR y los trámites que deben realizar los trabajadores para poder obtener una residencia que los habilite a desempeñarse laboralmente en el territorio de los cuatro Estados Partes del MERCOSUR.

El MERCOSUR es el proceso de integración regional entre países en desarrollo que más lejos ha llegado en el compromiso de la libertad de circulación del trabajador, elemento fundamental de una real integración regional que tenga como objetivo la construcción de una sociedad regional integrada y articulada en función del desarrollo con justicia social para el bienestar de sus pueblos.

## **EI MERCOSUR**

El proceso de integración regional del MERCOSUR nació oficialmente con el Tratado de Asunción firmado por los cuatro Estados Parte, - Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, - el 26 de marzo de 1991, en la ciudad capital de la República del Paraguay. El MERCOSUR fue la culminación de los esfuerzos comenzados un lustro antes, entre los gobiernos democráticos de la región, que habían dejado atrás la larga noche de las sangrientas dictaduras militares, y con ellas una larga historia de celos, desconfianzas e hipótesis de conflicto entre hermanos, y se atrevían a proyectar el futuro de la región a través de la construcción de mecanismos de coordinación, complementación e integración; económicos, productivos y políticos.

El Tratado de Asunción crea los dos órganos

fundamentales del MERCOSUR que llevarían adelante el proceso de integración: el Consejo del Mercado Común, órgano superior al que le corresponde la conducción política del proceso, integrado por las cancillerías y los ministerios de economía de los estados partes, en cuyas reuniones participan los presidentes de cada país, y cuya presidencia rotará entre los Estados Partes semestralmente, y el Grupo de Mercado Común, órgano ejecutivo coordinado por los ministerios de relaciones exteriores, que tiene la facultad de crear los Subgrupos de Trabajo necesarios para llevar a cabo su tarea.

A los órganos iniciales se le fueron sumando con el tiempo otras instancias en la estructura del MERCOSUR, abarcando temáticas que no estaban debidamente contempladas en su origen. El nacimiento del MERCOSUR se dio en un marco global donde existía un consenso en muchos ámbitos políticos, económicos y académicos que aceptaban la integración regional como un valioso instrumento para acelerar los procesos de liberalización y desregulación económica y apertura comercial, devaluando de alguna manera los objetivos políticos y sociales. Nuestra región no se mantuvo ajena a esta visión, aunque con destacables diferencias de intensidades en cada uno de nuestros países. Por ello en los primeros años, hubo muy poco espacio para trabajar los temas de la agenda social, laboral y productiva, en tanto no fueran funcionales al esfuerzo concentrado en la agenda desreguladora y aperturista.

El ámbito de tratamiento natural de los temas laborales en la estructura institucional del MERCOSUR, ha sido el Subgrupo de Trabajo 10: "Relaciones laborales, empleo y seguridad social", de carácter intergubernamental, cuya labor es

coordinada por las autoridades laborales y que cuenta con la participación de los representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores. De su constante trabajo nacieron iniciativas que generaron el *Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR*, la *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR* -marco regional de los derechos laborales básicos- y su Comisión de Seguimiento, el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR -órgano técnico de información y asesoramiento sobre el mercado de trabajo de los Estados Partes-, y el Grupo de Alto Nivel para la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo, -constituido a partir de la referencia establecida por la Declaración de Ministros de Trabajo del MERCOSUR producida en el marco de la Conferencia Regional de Empleo del MERCOSUR celebrada en Buenos Aires en abril de 2004, con el objetivo de generar directivas regionales para la construcción de una estrategia común para la promoción y generación de empleo de calidad- que reúne a representantes de los ministerios responsables de las políticas laborales, económicas, productivas y educativas y con la participación de los representantes de los empleadores y trabajadores.

Es notorio el cambio que se produjo en el tratamiento de los temas laborales en el ámbito regional a partir de la asunción en los distintos estados que forman el MERCOSUR de gobiernos que buscan recuperar el rol de articulador social del trabajo y la presencia firme del Estado como generador de políticas de cohesión social y desarrollo económico con justicia social.

Este cambio también se reflejó en una mayor valoración de los objetivos políticos y sociales del proceso de integración regional, fortaleciendo la conciencia de la necesidad de alcanzar consensos

regionales, no sólo en las distintas dimensiones de las relaciones políticas y económicas de la región, sino en cómo esta se posiciona y negocia frente al mundo en los distintos foros multilaterales. Asimismo despertó un mayor interés en otros países hermanos de la Patria Grande Latinoamericana, que se acercaron decididamente para formar parte del MERCOSUR. La República Bolivariana de Venezuela como Estado Parte -actualmente en proceso de incorporación-, la República de Colombia, la República del Perú y la República de Ecuador, como Estados Asociados, categoría a la que ya pertenecían la República de Bolivia y la República de Chile.

El cambio en la valoración y el abordaje de la dimensión sociolaboral del MERCOSUR fue acompañado de un cambio similar en el tratamiento de los temas migratorios. En la Reunión de Ministros de Interior de MERCOSUR (RMI), la compleja dimensión de las migraciones dejó de trabajarse asociada a los temas de seguridad, con la creación, en noviembre de 2003, de un espacio específico como es el Foro Especializado Migratorio del MERCOSUR, cuyo objetivo es analizar y presentar propuestas sobre armonización de políticas en materia migratoria y elaborar proyectos para su tratamiento en la RMI. El Foro ha producido una importante cantidad de instrumentos regionales que abordan de forma integral la temática de las migraciones, que son entendidas en su dimensión básica de derecho humano fundamental de los ciudadanos de nuestra región.

Existen, asimismo, importantes avances en la materia logrados por el trabajo de la Reunión de Altas Autoridades de Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR, que han generado instrumentos regionales y medidas y políticas concretas.

Es importante resaltar que tanto en el Foro como en la Reunión de Altas Autoridades de DDHH, la participación abarca a todos los países miembros y asociados del MERCOSUR, que al día de hoy son todos los países de América del Sur, con excepción de Guyana y Surinam.

También es de suma importancia para consolidar este nuevo MERCOSUR, la creación y puesta en funcionamiento, hace tan solo dos años del Parlamento del MERCOSUR (Parlasur), un espacio de representación de los pueblos y un foro de discusión y articulación política regional compuesto por parlamentarios de los cuatro Estados Partes y de la República Bolivariana de Venezuela. Los parlamentarios serán elegidos a partir del año 2012 de forma directa por el voto popular. En el Parlasur se han creado diferentes comisiones, como la de “Trabajo, Políticas de Empleo, Seguridad Social y Economía Social”, que son un valioso aporte para tratar problemáticas específicas, en un marco institucional regional de participación de las fuerzas políticas parlamentarias del los Estados del MERCOSUR.

Cerca de cumplir los veinte años de existencia, el proceso de integración regional del MERCOSUR ha consolidado en su agenda la dimensión sociolaboral, de la cual las migraciones son un eje fundamental. La integración tiene costos importantes, pero mucho más importantes son sus beneficios. Más allá de cualquier contingencia coyuntural, hoy existe un fuerte consenso en la región sobre la inviabilidad de nuestros países en soledad. Sólo a través de la integración regional podremos construir sociedades más justas, economías más desarrolladas y defender mejor nuestros intereses soberanos en el mundo multipolar que está naciendo.

## Capítulo 2

# Marco Regional para la Circulación de Trabajadores

### Declaración Sociolaboral del MERCOSUR

En el año 2008, la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (DSLMS) cumplió 10 años de aprobada. Fue uno de los primeros instrumentos del MERCOSUR que reconoció la necesidad de dotar al proceso de integración regional de una real dimensión sociolaboral.

La DSLMS se compone de 25 artículos, repartidos en tres partes: a) el preámbulo, b) la parte dispositiva en la cual figuran los derechos individuales, derechos colectivos, y otros derechos, c) el mecanismo de aplicación y seguimiento, que es la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR. A través de los cuales se establece un consenso común regional para la protección de principios y derechos básicos y su seguimiento.

Resaltamos aquí su Artículo 4: *“Todo trabajador migrante, independientemente de su nacionalidad, tiene derecho a ayuda, información, protección e igualdad de derechos y condiciones de trabajo reconocidos a los nacionales del país en el que estuviere ejerciendo sus actividades, de conformidad con las reglamentaciones profesionales de cada país”.*

Los Estados Partes se comprometen a adoptar

medidas tendientes al establecimiento de normas y procedimientos comunes relativos a la circulación de los trabajadores en las zonas de frontera y a llevar a cabo las acciones necesarias a fin de mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores.

## Acuerdos fundamentales

El MERCOSUR ha producido dos instrumentos de política regional fundamentales para los temas que abordaremos en esta Guía: el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR aprobado por Decisión del CMC N°19/97 y el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, aprobado por Decisión del CMC N°28/02.

El **Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR** firmado en 1997, que entró en vigencia de forma multilateral a partir de junio de 2005, asegura los derechos a la Seguridad Social a los trabajadores que presten o hayan prestados servicios en cualquiera de los Estados Partes, reconociéndoles, así como a sus familiares y asimilados, los mismos derechos y estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados Partes.

El objetivo de este Acuerdo es que los aportes previsionales producidos al sistema de seguridad social por un trabajador en cualquiera de los países signatarios del Acuerdo, se acumulan y cotizan como si se hubieran efectuado en un mismo país.

De acuerdo con lo previsto en el Artículo N°7 del Acuerdo, los períodos de seguro o cotización cumplidos en los territorios de los Estados Partes

serán considerados para la concesión de las prestaciones por vejez, edad avanzada, invalidez o muerte. Esto se denomina totalización de los períodos de seguro o de contribución, y es el principio básico del Acuerdo. Vale decir, que el trabajador podrá sumar los diversos períodos de contribución efectuados y certificados por la autoridad competente en materia de los regímenes de seguridad social de los Estados Parte, si no se superponen, para ejercer su derecho a una prestación de seguridad social, según la legislación de cada estado parte.

Para más informaciones sobre el Acuerdo:

- **ARGENTINA: Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)**

[www.anses.gov.ar](http://www.anses.gov.ar)

Tel:130 (línea gratuita las 24 horas desde cualquier punto de Argentina)

E-mail: [prestacionesactivas@anses.gov.ar](mailto:prestacionesactivas@anses.gov.ar)

- **BRASIL: Ministério de Previdência Social (MPS) – Secretaria de Previdência Social – Divisão de Acordos Internacionais**

<http://www.previdenciasocial.gov.br>  
(asuntos internacionales)

Esplanada dos Ministérios, bloco F - sala 720 - Brasília/DF

Tel: (55-61) 2021-5179 / 5750 / 5178

E-mail: [dai@df.previdenciasocial.gov.br](mailto:dai@df.previdenciasocial.gov.br)

• **PARAGUAY: Instituto de Previsión Social (IPS)**

**Sección Convenios Nacionales e Internacionales**

[www.ips.gov.py/principal/mercosur.html](http://www.ips.gov.py/principal/mercosur.html)

Dirección: Luis A. de Herrera Nro. 1144 c/  
Constitución - Planta Baja - Asunción.  
Tel: (595-21) 223674

• **URUGUAY: Banco de Previsión Social (BPS)**

[www.bps.gub.uy](http://www.bps.gub.uy)

Dirección: Colonia 1921 CP 11200 Montevideo –  
Uruguay

Tel: 1997

E-mail: [consultasweb@bps.gub.uy](mailto:consultasweb@bps.gub.uy)

**El Acuerdo de Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR**, firmado en el marco de las Reuniones de Ministros de Interior del MERCOSUR (RMI) en el año 2002, ha sido ratificado por los cuatro Estados Partes y ya esta en vigor. El Acuerdo ha servido como marco conceptual para la elaboración de los contenidos de Ley migratoria argentina N°25.871 y la uruguaya N°18.250.

Este Acuerdo permite que una persona que sea nacional de uno de los Estados Parte del MERCOSUR, y que desee residir en otro Estado Parte, pueda obtener una residencia legal en este último, de conformidad con los términos de este Acuerdo, mediante la acreditación de

su nacionalidad. Esto quiere decir que el criterio esencial para otorgar una residencia legal que le permite trabajar y/o estudiar es sólo el tener la nacionalidad de uno de los países del bloque.

El Acuerdo asegura los siguientes derechos a todos los migrantes nacionales de un Estado Parte residentes en el territorio de otro Estado Parte:

- Derecho a ejercer cualquier actividad, por cuenta propia o por cuenta de terceros, en las mismas condiciones que los nacionales del país de recepción, en particular el derecho a trabajar; y ejercer toda actividad lícita en las condiciones que disponen las leyes; peticionar a las autoridades; entrar, permanecer, transitar y salir del territorio de las Partes; asociarse con fines lícitos y profesar libremente su culto, de conformidad a las leyes que reglamenten su ejercicio;
- Derecho a la reunificación familiar: los miembros de la familia que no ostenten la nacionalidad de uno de los Estados Parte, podrán solicitar una residencia de idéntica vigencia de aquella que posea la persona de la cual dependan, siempre y cuando presenten la documentación que se establece como requisito para comprobar la relación familiar y no posean impedimentos;
- Derecho a la igualdad de trato: los inmigrantes gozarán en el territorio de las Partes, de un trato no menos favorable que el que reciben los nacionales del país de recepción, en lo que concierne a la aplicación de la legislación laboral, especialmente en materia de remuneraciones, condiciones de trabajo y seguros sociales;
- Derecho a transferir remesas; derecho a transferir libremente a su país de origen, sus ingresos

y ahorros personales, en particular los fondos necesarios para el sustento de sus familiares, de conformidad con la normativa y la legislación interna en cada una de las Partes;

- Derechos de los hijos de los migrantes: los hijos de los inmigrantes que hubieran nacido en el territorio de una de las Partes tendrán derecho a tener un nombre, al registro de su nacimiento y a tener una nacionalidad, de conformidad con las respectivas legislaciones internas. Los hijos de los inmigrantes gozarán en el territorio de las Partes, del derecho fundamental de acceso a la educación en condiciones de igualdad con los nacionales del país de recepción. El acceso a las instituciones de enseñanza preescolar o a las escuelas públicas no podrá denegarse o limitarse a causa de la circunstancial situación irregular de la permanencia de los padres.

El Acuerdo permite una residencia temporaria inicial de dos años mediante la presentación de los siguientes documentos a las autoridades migratorias del país donde se quiere residir o las oficinas de asuntos consulares de las representaciones diplomáticas del país donde se desea residir, en caso de que aún se esté en el país de origen:

- Pasaporte válido y vigente o cédula de identidad o certificado de nacionalidad expedido por el agente consular del país de origen del peticionante acreditado en el país de recepción, de modo tal que resulte acreditada la identidad y nacionalidad del peticionante.
- Partida de nacimiento y comprobación de estado civil de la persona y certificado de nacionalización o naturalización cuando fuere el caso;

- Certificado que acredite la carencia de antecedentes judiciales y/o penales y/o policiales en el país de origen o en los que hubiera residido el peticionante durante los cinco años anteriores a su arribo al país de recepción o a su petición ante el Consulado, según sea el caso;
- Declaración jurada de carencia de antecedentes internacionales penales o policiales;
- Certificado que acredite la carencia de antecedentes judiciales y/o penales y/o policiales del peticionante en el país de recepción, si ya se encontrase en el Estado donde desea residir;
- Si fuere exigido por la legislación interna de los Estados Parte de ingreso, certificado médico expedido por autoridad médica migratoria u otra sanitaria oficial del país de origen o recepción, según corresponda, del que surja la aptitud psicofísica del peticionante de conformidad con las normas internas del país de recepción;
- Pago de la tasa retributiva de servicios, conforme lo dispongan las respectivas legislaciones internas.

Pasados dos años, la residencia temporaria podrá transformarse en **residencia permanente** mediante la presentación del peticionante ante la autoridad migratoria del país de recepción, dentro de los noventa (90) días anteriores al vencimiento de la misma, y acompañamiento de la siguiente documentación:

- a) Constancia de residencia temporaria obtenida de conformidad a los términos del presente Acuerdo;

- b) Pasaporte válido y vigente o cédula de identidad o certificado de nacionalidad expedido por el agente consular del país de origen del peticionante acreditado en el país de recepción, de modo tal que resulte acreditada la identidad del peticionante;
- c) Certificado que acredite carencia de antecedentes judiciales y/o penales y/o policiales en el país de recepción;
- d) Acreditación de medios de vida lícitos que permitan la subsistencia del peticionante y su grupo familiar conviviente;
- e) Pago de la tasa retributiva de servicios ante el respectivo servicio de migración, conforme lo dispongan las respectivas legislaciones internas.

Obtenida la residencia temporaria, la persona estará habilitada a trabajar en igualdad de condiciones que los nacionales del país donde haya obtenido su residencia, debiendo cumplir con las reglamentaciones específicas que la legislación laboral establece.

## AUTORIDADES MIGRATORIAS

### • ARGENTINA: Dirección Nacional de Migraciones

<http://www.migraciones.gob.ar>

Av. Antártida Argentina 1355, Buenos Aires (1104).  
Y delegaciones en todas las provincias argentinas.

E-mail: [info@migraciones.gob.ar](mailto:info@migraciones.gob.ar)

Tel: 0800-333-728742 o (54-11) 4317-0234 al 0238.

Solicitud de Turnos: (54-11) 5222-7117 (líneas rotativas) o gestionando la obtención del mismo a través de la página web

### • BRASIL: Departamento da Polícia Federal

<http://www.dpf.gov.br>

Superintendência em Brasília: SAIS Quadra 7 – Lote 23 – Setor Policial Sul

Brasília-DF. / CEP 70610-901

E-mail: [dcs@dpf.gov.br](mailto:dcs@dpf.gov.br)

Tel: (55-61) 3799-9500 - Fax: (55-61) 3245-7401

Plantão: (55-61) 3799-9503 / 3245-7025 (TeleFax).

### • PARAGUAY: Dirección General de Migraciones (DGM)

<http://www.migraciones.gov.py>

Caballero N° 201 e/ Eligio Ayala, Asunción.

E-mail: [contacto@migraciones.gov.py](mailto:contacto@migraciones.gov.py).

Tel: (595-21) 446066 / 446673, (595-21) 446066 / 446673.

• **URUGUAY: Ministerio del Interior - Dirección Nacional de Migración**

[www.dnm.minterior.gub.uy](http://www.dnm.minterior.gub.uy)

Misiones 1513 CP 11100 Montevideo

Tel: (598-2) 916 04 71.

## **Otros Acuerdos MERCOSUR importantes**

**Acuerdo** Sobre Exención de Traducción de Documentos Administrativos para Efectos de Inmigración entre los Estados Partes del MERCOSUR, suscrito en Florianópolis el 15 de diciembre de 2000. Este Acuerdo se aplica a los documentos presentados a efectos de trámites migratorios referentes a solicitud de visa, renovación de plazo de estadía y concesión de permanencia, dispensando a los nacionales de cualquiera de los Estados Partes en los trámites administrativos arriba mencionados de la exigencia de traducción de los siguientes documentos: 1) Pasaporte 2) Cédula de Identidad 3) Testimonios de Partidas o Certificados de Nacimiento y de Matrimonio 4) Certificado de Ausencia de Antecedentes Penales.

**Acuerdo** sobre Regularización Migratoria Interna de ciudadanos de los Estados Partes del MERCOSUR, firmado en Brasilia en diciembre de 2002. El artículo primero del Acuerdo establece que los nacionales de un Estado Parte, que se encuentren en el territorio de otro Estado Parte, podrán efectuar la tramitación migratoria de su residencia en este último, sin necesidad de egresar del mismo.

**Acuerdo** contra el tráfico ilícito de migrantes entre los Estados Partes del MERCOSUR, suscrito en Belo Horizonte, República Federativa del Brasil, el 16 de diciembre de 2004. Este Acuerdo busca coordinar políticas de seguridad y de protección de derechos y asistencia a las víctimas a nivel regional, para combatir de forma eficaz los delitos transnacionales del tráfico ilícito de migrantes, es decir el delito de la facilitación de la entrada ilegal de una persona en un Estado parte del Acuerdo, del cual no sea nacional o residente, con el objeto de obtener algún beneficio financiero o material.

## **Otros instrumentos regionales importantes**

**Declaración** de Asunción sobre tráfico de personas y tráfico ilícito de Migrantes, firmada el 8 de junio de 2001.

**Declaración** de Santiago sobre principios migratorios, firmada en Santiago de Chile el 17 de mayo de 2004.

**Declaración** de Asunción contra la Trata de personas en el MERCOSUR y Estados Asociados, firmada el 18 de noviembre de 2005.

## Capítulo 3

### Alertas importantes

#### Ofertas Fraudulentas de Trabajo y Trata de Personas

Antes de aceptar cualquier oferta de trabajo que implique el desplazamiento de su lugar de residencia Ud. debe informarse exhaustivamente sobre el empleador que genera la oferta de trabajo, sobre la naturaleza, condiciones, características y normativas relacionadas a la actividad que Ud. va a llevar a cabo, además de conseguir una serie de referencias de contactos en el lugar de destino que puedan informarlo o ayudarlo en caso de necesitarlo, como son los datos de servicios de las fuerzas de seguridad, oficinas de denuncias, etc.

Lamentablemente nuestra región no es ajena a la existencia de organizaciones delictivas que realizan ofertas fraudulentas de trabajo, que en algunos casos sólo buscan capturar información personal con fines comerciales o estafar a trabajadores a través del pedido de remisión de dinero para supuestos gastos administrativos producidos por potenciales empleos, pero que también utilizan **ofertas de trabajo fraudulentas** como modo de reclutar personas que pueden terminar siendo víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral o sexual.

#### Argentina:

La República Argentina sancionó en el año 2008 la Ley 26.364 de Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas, que tipifica el delito de trata de personas, modifica el código penal para sancionar con rigor el delito, y establece los mecanismos para la atención de sus víctimas.

Referencia normativa: Ley 26.364 de Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas.

Contatos:

División Trata de Personas de la Policía Federal Argentina. Av. Huergo 608, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Teléfono: (54-11) 4342-7352.

Programa Las Víctimas contra las Violencias del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación: Teléfono: 0800 222 1717.

Unidad Fiscal de Asistencia en Secuestros Extorsivos y Trata de Personas de la Procuración General de la Nación. Contacto: ufase@mpf.gov.ar. Tel: (54-11) 4778-0166.

#### Brasil:

En 2006, fue aprobada la Política Nacional de Enfrentamiento al Tráfico de Personas por medio del Decreto Presidencial n.º 5.948, del 26/10/2006, que establece las directrices, principios y acciones para nortear la intervención integrada del Poder Ejecutivo Federal en ese tema. A continuación, el Decreto Presidencial n.º 6.347, del 08/01/2008

aprobó el Plan Nacional de Enfrentamiento al Tráfico de personas con el objetivo de prevenir y reprimir el tráfico de personas, responsabilizar sus autores y garantizar la atención de las víctimas, en los términos de la legislación en vigor y de los instrumentos internacionales de derechos humanos. El art. 231 del Código Penal Brasileño define como crimen al tráfico internacional de personas.

**Referencia normativa:** Decreto-Ley n.º 2.848, del 07 de diciembre de 1940, con la redacción de la Ley n.º 11.106/2005 (art. 231); Decreto n.º 5.948, del 26/10/2006; y Decreto n.º 6.347, del 08/01/2008.

**Contato (denúncias):**

**1) División de Derechos Humanos de la Policía**

**Federal:** Teléfonos: (55-61) 3311-8270 ó (55-61) 3311-8705; o también por el e-mail: ddh.cgdi@dpf.gov.br. Para denuncias fuera del horario de atención, se podrá llamar a la Guardia de la Coordinación General de la Policía de Inmigración (CGPI), en el teléfono: (55-61) 3311-8374.

**2) Núcleo de Asistencia a Brasileños de la División**

**de Asistencia Consular:** Teléfonos: (55-61) 3411-8803/ 8805/ 8808/ 8809/ 8817/ 9718; FAX: (55-61) 3411-8800 o e-mail: dac@mre.gov.br. Para denuncias fuera del horario de atención y para casos de extrema urgencia en el exterior, llamar al teléfono: (55-61) 3411-6456.

**3) Secretaría Especial de Derechos Humanos (SEDH) de la Presidencia de la República:**

En el caso de víctimas menores de 18 años, las denuncias deberán ser efectuadas por los teléfonos: (55-61) 3429-9907, o apenas llamar al “100”. En el caso de llamadas realizadas fuera de Brasil, el servicio recibe llamadas tarifadas por el siguiente número: (55-61) 3429-2800. E-mail: disquedenuncia@sedh.gov.br.

## Paraguay:

La República del Paraguay ha afirmado y renovado su compromiso en la lucha contra la trata de personas, su determinación de profundizar el nivel de sinergia logrado con la sociedad civil, para lograr el combate efectivo contra esta modalidad de crimen organizado internacional. El poder ejecutivo emitió el Decreto N° 5.093 del 15 de abril de 2005, por el cual se creó la “Mesa Interinstitucional para la prevención y combate de la trata de personas en la Republica del Paraguay”, reconociendo además sus avances y desafíos principales. Asimismo, ha firmado varios Convenios y Acuerdos a nivel bilateral y con Organizaciones a nivel internacional como la OIT, las Naciones Unidas, instrumentos que fueron ratificados por el país.

**Referência Normativa:** Constitución Nacional de la República del Paraguay sancionada en 1992; “Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional” , “Protocolo para la prevención, represión y sanción de la trata de personas especialmente mujeres y niños” que complementa la “Convección de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional”, ratificados por Ley N° 2.298/06 y N° 1.160/07; Código Penal Paraguayo que ratifica la trata de personas como un fenómeno de carácter internacional vinculado a la explotación sexual de la víctima; y Ley 1.600 contra la violencia domestica.

**Contato para denúncias:**

**1) Fiscalía General del Estado - Sede central:**

Dirección: Ntra. Sra. De la Asunción c/ Eduardo Víctor Haedo, Asunción  
Teléfonos: (595-21) 415-5000 / 415-5100.

## **2) Centro de Asistencia a Víctimas, del Ministerio Público:**

Dirección: Herminio Giménez N° 3560 c/ Solar Guaraní, Asunción  
Teléfonos: (595-21) 210-785

Atención: lunes a viernes de 7:00 a 13:00 horas.

## **3) Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República:** Servicio de Apoyo a la Mujer (SEDAMUR) y Centro de referencias sobre trata de personas:

Teléfono: (595-21) 45 20 60 / 2

Dirección: Presidente Franco c/ Ayolas, Edificio Ayfra, Planta Baja

Correo electrónico: [info@mujer.gov.py](mailto:info@mujer.gov.py)

web: [www.mujer.org.py](http://www.mujer.org.py)

Atención: lunes a viernes de 7:00 a 18:00 horas.

## **Uruguay:**

La Ley 18250 en los artículos 77, 78, 79, 80 y 81 tipifica el delito de tráfico y trata de personas, con los correspondientes agravantes. Asimismo es de aplicación, en lo pertinente, en los casos de trata de personas lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la Ley 18.026 (Cooperación con la Corte Penal Internacional en materia de lucha contra genocidio, los crímenes de guerra y de lesa humanidad), de 25 de setiembre de 2006, en favor de los denunciantes, víctimas, testigos y familiares.

**Referencia normativa:** Ley 18250 y Leyes 18362 y 18390 sobre creación de juzgados letrados en lo penal especializados en crimen organizado y fiscalías letradas penales con especialización en crimen organizado.

### **Contato:**

**1) Ministerio del Interior:** Teléfono 08005000 y teléfono (598-2) 9081209 (personas sordomudas);

**2) Juzgado Penal Letrado especializado en crimen organizado:** Buenos Aires 580 Montevideo Tel. (598-2) 915 37 23;

**3) Fiscalía Letrada Nacional especializada en crimen organizado:** Andes 1358 apto. 602, tel. (598-2) 900 83 87.

## **Trabajo Infantil**

La región esta comprometida con la lucha por la prevención y la erradicación del trabajo infantil. En ese sentido se ha avanzado en la elaboración de un Plan Regional que exprese a nivel del bloque lo que se esta trabajando al interior de cada país.

Además, todos los países de la región ratificaran los dos principales convenios de la OIT sobre la materia: el Convenio n°138 sobre la Edad Mínima y Convenio n° 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Convención sobre los Derechos del Niño, que constituyen los mas importantes instrumentos internacionales de defensa de los derechos de los niños y de los adolescentes en conjunto con el Protocolo para la Prevención, Represión y Sanción de la Trata de Personas Especialmente Mujeres y Niños de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

## Argentina:

La República Argentina ha establecido como objetivo de su política pública la prevención y erradicación del trabajo infantil, y la elevación de la edad mínima de admisión al empleo para asegurar un mayor nivel de escolarización de la población adolescente. En este sentido sancionó en el año 2008 la Ley N°26.390, que eleva la edad mínima de admisión al empleo a los 16 años a partir del 25 de mayo del año 2010. Contemplando un período de transición a partir de la sanción de la ley y hasta dicha fecha, en que la edad mínima de admisión al empleo queda fijada en 15 años.

**Referencias normativas:** Ley 26.061 de Protección integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes; y Ley 26.390 de Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.

### Contacto para denuncias:

**Plan Nacional de Regularización del Trabajo del MTEySS:** denuncias@trabajo.gov.ar. Teléfono: 0800 666 4100.

**Coordinación de Monitoreo de Inspección en Materia de Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente:** coorditia@trabajo.gov.ar. Teléfono: (54-11) 4310 6366 / 6451.

**Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil:** conaeti@trabajo.gov.ar / tinfanti@trabajo.gov.ar. Teléfono: (54-11) 4310 5814 / 6362.

## Brasil:

La erradicación del trabajo infantil ha sido el foco de las políticas sociales del gobierno brasileño, que ha promovido acciones integradas para garantizarle al niño y al adolescente el derecho a la vida y al desarrollo total.

En lo que respecta a la fiscalización laboral dirigida a la erradicación del trabajo infantil, se debe destacar que el gobierno brasileño posee una acción específica para la fiscalización dirigida a la erradicación del trabajo infantil. La acción se traduce en la fiscalización de establecimientos o lugares de trabajo, en las áreas urbana y rural, con el objetivo tanto de prevenir como de reprimir la práctica de trabajo desempeñado por niños y adolescentes con edad inferior a los 16 años, salvo que estén en la condición de aprendices, a partir de los 14 años de edad.

El objetivo final de la acción es retirar a los niños y adolescentes del trabajo irregular, tanto en el sector formal como en el informal, y encaminarlos a la red de protección social a fin de incorporarlos al sistema de garantía de derechos, por medio de la inscripción de la familia en programas de transferencia de renta, como, por ejemplo, el Programa de Erradicación del Trabajo Infantil – PETI, cuya finalidad es la erradicación del trabajo infantil, principalmente en sus peores formas.

**Referencias normativas:** Constitución Federal, art. 7º, inciso XXXIII; Decreto Ley n.º 5.452, del 01/05/1943 (Consolidación de las Leyes del Trabajo – CLT), artículos 402 a 441; Portaria n.º 3.214, del 08/06/78 (NR 15, NR 16 y NR 20); Ley n.º 8.069, del 13/07/1990, que dispone sobre el Estatuto del Niño y del Adolescente-ECA; Ley n.º 8.242, del

12 de octubre de 1991, que crea el CONANDA, Consejo Nacional de los Derechos del Niño y del Adolescente; Decreto n.º 5.089, del 20/05/2004, que reglamenta el CONANDA; Decreto 5.598, del 01 de diciembre de 2005, que reglamenta la contratación de aprendices; Decreto N.º 6.481, del 12 de junio de 2008, aprueba la Lista de las Peores Formas de Trabajo Infantil (Lista TIP).

**Contacto para denuncias:** La fiscalización dirigida al combate del trabajo infantil es ejecutada por las Superintendencias Regionales de Trabajo y Empleo-SRTE, de acuerdo con las directrices de la Secretaría de Inspección del Trabajo. Las denuncias deberán ser realizadas en las SRTE. Más informaciones en [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

## Paraguay:

La República del Paraguay, en el marco de la promoción y defensa de los derechos humanos, destaca su compromiso con la prevención y erradicación del trabajo infantil y en esa orientación lleva adelante acciones coordinadas y articuladas con organismos y entidades del Estado y organizaciones de la sociedad civil involucradas y comprometidas con esta lucha mediante el abordaje frontal y decidido de esta compleja problemática en el afán de responder en forma efectiva y oportuna a la explotación laboral y la trata de niños, niñas y adolescentes.

El poder Ejecutivo emitió el Decreto N° 5.093 del 15 de abril de 2005, por el cual se creó la “Mesa Interinstitucional para la prevención y el combate a la trata de Personas en la República del Paraguay”, con énfasis en mujeres, niños, niñas y adolescente.

**Referencias normativas:** Constitución Nacional de la República del Paraguay sancionada en 1992; Código de la Niñez y Adolescencia, de Protección integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes; Ley 213/93 - Código del Trabajo; y Ley N° 1160/97 - Código Penal Paraguayo.

**Contacto para denuncias:** Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Paraguay: Sección: Oficina de denuncias: Dirección: Luis Alberto de Herrera esq. Paraguairí, Asunción. Teléfono: (595-21) 451-245.

## Uruguay:

El Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil fue creado por El Presidente de la República en acuerdo con el Ministro de Trabajo y Seguridad Social (decreto 367/2000). Está integrado por organizaciones gubernamentales, sindicales, empresariales y de la sociedad civil, teniendo como principales fines: asesorar, coordinar y proponer políticas y programas tendientes a la eliminación del trabajo infantil y elaborar y proponer el Plan Nacional de Acción para la eliminación progresiva del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador. Además, entre otras funciones tiene a su cargo la elaboración y actualización de la lista de Trabajos Peligrosos en cumplimiento del C.I.T. 182.

**Referências normativas:** Código de la Niñez y la Adolescencia, Cap. XII que trata específicamente el tema trabajo.

**Contacto:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Juncal 1511 Planta Baja CP 11.000 - Montevideo – Uruguay. Tel: (5982) 915 12 82. [www.cetiuruguay.org](http://www.cetiuruguay.org) y [secretaria@cetiuruguay.org](mailto:secretaria@cetiuruguay.org)



Construyendo una región de  
Paz, Trabajo y Justicia Social

Construindo uma região de  
Paz, Trabalho e Justiça Social

## Capítulo 4 ARGENTINA

### a) Cómo obtener una RESIDENCIA con derecho al trabajo (documentos que comprueban la situación migratoria regular):

La Ley N° 25.871 de Migraciones, promulgada en enero de 2004, establece el marco de la política migratoria argentina. Su principio central es considerar a las migraciones como un derecho esencial e inalienable de la persona que será garantizado sobre la base de los principios de igualdad y universalidad.

Todas aquellas personas que deseen radicarse en el país deberán encuadrar su solicitud en alguno de los criterios de admisión enumerados en los artículos 22 (radicación permanente) y 23 (radicación temporaria) de dicha ley.

La norma establece una distinción entre aquellos ciudadanos nativos de los países miembros y asociados al MERCOSUR y los ciudadanos de países no comprometidos con dicho proceso de integración regional.

Reconociéndoles a los primeros el derecho a solicitar una residencia temporaria, que les permite trabajar y/o estudiar, salir y entrar libremente al país durante dos años, con posibilidad de renovación, **por el criterio de nacionalidad** (Art. 23, inciso I, de la Ley 25.871), es decir por el sólo hecho de ser nacionales de un país hermano del MERCOSUR. A la fecha

los países comprendidos en esta categoría son: Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. Los extranjeros nativos de estos países deberán iniciar sus solicitudes de Residencia, tanto temporarias como permanentes, en la Dirección Nacional de Migraciones, así como en las oficinas de asuntos consulares de los países de origen de los migrantes.

**Requisitos para obtener Residencia para los Nacionales de países del MERCOSUR: Documentación a presentar para la obtención de Residencia temporaria por criterio de nacionalidad (Art. 23, inciso I de la Ley 25.871 y Disposición 53.235/05 de la DNM):**

- Identidad: Cedula de identidad, pasaporte o certificado de nacionalidad con foto, originales. Estos documentos deberán encontrarse vigentes, en buen estado de conservación y con un juego de fotocopia completo (inclusive hojas en blanco).
- Ingreso: Sello de ingreso al país estampado en el documento de viaje o en la tarjeta migratoria.
- Certificado de antecedentes penales del país de origen: Deberá ser emitido por el país donde residió los últimos 3 (tres) años anteriores a su ingreso al país. Solo exigible a mayores de 16 (dieciséis) años.
- Certificado de antecedentes penales argentinos: Emitido por la Policía Federal Argentina (Azopardo 620, Ciudad Autónoma de Buenos Aires) o Registro Nacional de Reincidencia (Tucumán 1353, Ciudad Autónoma de Bs. As.) y las respectivas delegaciones en el interior del país, solo exigible a mayores de 18 (dieciocho) años.

- Dos fotos 4x4 color.
- Tasa de radicación: \$ 300 (pesos argentinos)
- Toda documentación expedida por las representaciones consulares en territorio nacional, deberá contar con la legalización emitida por estas.
- Duración de la residencia: 2 años.

## **b) Eventuales consecuencias de emplear trabajadores en situación irregular:**

La Ley N° 25.871 de Migraciones establece que no podrá proporcionarse alojamiento a título oneroso a los extranjeros que se encuentren residiendo irregularmente en el país. Por otra parte, ninguna persona de existencia visible o ideal, pública o privada, podrá proporcionar trabajo u ocupación remunerada, con o sin relación de dependencia, a los extranjeros que residan irregularmente (Artículo 55).

Para aquellos quienes infrinjan estas medidas, la ley prevé la aplicación de una multa cuyo monto ascenderá a veinte (20) Salarios Mínimo Vital y Móvil por cada extranjero al que se proporcione alojamiento a título oneroso; y una multa cuyo monto ascenderá a cincuenta (50) Salarios Mínimo Vital y Móvil por cada extranjero carente de habilitación migratoria para trabajar, al que se proporcione trabajo u ocupación remunerada.

En los casos en que se proporcione trabajo u ocupación remunerada a extranjeros no emancipados o menores de quince (15) años (16 años a partir del 25

de mayo de 2010), el monto de la sanción a imponer será de cien (100) Salarios Mínimo Vital y Móvil.

La reincidencia se considerará agravante de la infracción y elevará el monto de la multa impuesta hasta en un cincuenta por ciento (50%).

Asimismo se aplicarán las sanciones contempladas en la legislación laboral, en los aspectos que hacen a la registración de la relación laboral y las condiciones de trabajo.

La aplicación de la ley no exime al empleador o dador de trabajo del cumplimiento de las obligaciones emergentes de la legislación laboral respecto del extranjero, cualquiera sea su condición migratoria; asimismo, en ningún modo se afectarán los derechos adquiridos por los extranjeros, como consecuencia de los trabajos ya realizados, cualquiera sea su condición migratoria (Artículo 56).

### **c) ¿Qué documentos son necesarios para conseguir un trabajo en Argentina?**

Los documentos esenciales para trabajar, son primero y principal la constancia vigente otorgada por la Dirección Nacional de Migraciones que acredite la regularidad migratoria de la persona que lo habilite a trabajar.

Asimismo para trabajar en relación de dependencia debe obtenerse un número de Clave Única de Identificación Laboral (CUIL) que se tramita en la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), imprescindible para establecer una relación laboral regularizada, que garantiza el acceso

a cobertura de salud para el trabajador y el grupo familiar, la realización de los aportes a la seguridad social y la cobertura de los riesgos de trabajo. En el caso de trabajadores autónomos deben obtener un número de Clave Única de Identificación Tributaria en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y anotarse en la categoría impositiva correspondiente.

Hasta no obtener el Documento Nacional de Identidad para extranjeros, si Ud. necesita comprobar su identidad serán válidos los documentos de identidad vigentes de país de origen.

### **d) ¿Cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores en Argentina?**

En la República Argentina la Ley de Migraciones N° 25.871, establece en su artículo 6°, que: “El Estado en todas sus jurisdicciones, asegurará el acceso igualitario a los inmigrantes y sus familias en las mismas condiciones de protección, amparo y derechos de los que gozan los nacionales, en particular lo referido a servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social”.

En materia específicamente laboral, los derechos y obligaciones de los trabajadores están contemplados en la Constitución Nacional (artículos 14 bis), en las normas internacionales ratificadas, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias, leyes generales sobre materias determinadas, estatutos profesionales (régimen jurídico particular para trabajadores comprendidos en una actividad o profesión) y los convenios y acuerdos colectivos

del trabajo (firmados entre representantes de trabajadores y empleadores, homologados por el MTEySS.

En cuanto a normas de carácter general, además de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 podemos mencionar la Ley N°11.544 de Jornada de Trabajo, Ley N° 18.204 de Régimen de descanso semanal, Ley N°24.013 de Empleo, Ley N° 26.427 de Creación del Sistema de Pasantías educativas, Ley N° 25.323 sobre Indemnizaciones laborales; Ley N° 23.592 sobre Actos discriminatorios, Ley N° 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral; Ley N° 22.431 del Sistema de protección integral de los discapacitados, Ley N° 24.901 sobre Sistema de prestaciones básicas a personas con Discapacidad, Ley N° 24.714 de Régimen de Asignaciones familiares, Ley N° 24.557 de Riesgos de trabajo, Ley N° 19.587 sobre Higiene y seguridad en el trabajo, Ley N° 24.241 sobre Sistema integrado de jubilaciones y pensiones, Ley N° 23.660 sobre el Régimen de Obras sociales, Ley N°23.661 de Sistema Nacional de Seguro de Salud, Ley N° 23.789 sobre Servicio de telegrama y carta documento laborales gratuitos.

Algunos ejemplos de estatutos profesionales: Ley N° 22.250 del Régimen de la industria de la construcción; Ley N° 22.248 del Régimen Nacional del trabajador agrario; Decreto N° Ley 326/56 del Régimen del servicio doméstico.

Ud. podrá encontrar todas estas normas en Información Legislativa (InfoLEG), la base legal en línea: <http://www.infoleg.gov.ar>.

Se incluyen a continuación, en forma reducida y a título orientativo, diferentes derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores. Esta información se encuentra desarrollada más detalladamente en

las secciones correspondientes de la página web del MTEySS: <http://www.trabajo.gov.ar/infoutil/derechos.asp>

Los principales derechos y obligaciones de los trabajadores son:

**Período de prueba:** La ley establece un período de prueba de 3 meses. Durante este período el trabajador puede ser despedido sin que corresponda pagarle indemnización, pero el empleador siempre debe registrarlo, pagar las contribuciones y depositar los aportes a la seguridad social.

**Remuneraciones:** La remuneración puede ser medida por unidad de tiempo (horas, días, semanas, meses) o por unidad de resultado (por pieza o medida), puede consistir en una comisión individual o colectiva, habilitación, premios, participación en las utilidades, propina. La remuneración podrá consistir en: una suma de dinero, o parte en dinero y hasta un 20% del monto total en especie, habitación o alimentos. El monto debido en concepto de remuneración será igual al valor que determine para la categoría o puesto correspondiente al trabajador la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad o a la empresa en la cual el trabajador se desempeñe. Todos los trabajadores en relación de dependencia deben percibir su remuneración con la entrega de un recibo de sueldo.

**Salario Mínimo:** En ningún caso, la remuneración total que perciba un trabajador mensualizado que cumpla una jornada legal a tiempo completo, podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, el cual es actualizado constantemente es de 1.500 pesos a partir de enero de 2010.

**Aguinaldo:** Todos los trabajadores deben recibir un Sueldo Anual Complementario, denominado aguinaldo, equivalente al mejor salario percibido en el último semestre. Este pago se efectúa en dos cuotas que se deben abonar con los sueldos de junio y de diciembre de cada año, respectivamente.

**Jornada Laboral:** La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro. La limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración menor del trabajo para las explotaciones señaladas. Existen excepciones por horarios, edades, regiones, industrias, etc. Todo lo referente al tema puede consultarse en el texto actualizado de la Ley N° 11.544 en <http://www.Infoleg.gov.ar>.

**Descansos:** Los trabajadores tienen derecho a que su empleador les otorgue un descanso semanal desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día domingo. Sin embargo, pueden establecerse excepciones legales o reglamentarias referidas a cierto tipo de actividades o de explotación. En estos casos, se le debe otorgar en otros días de la semana un descanso compensatorio de la misma duración. En término de vacaciones la cantidad de días de descanso dependerá de la antigüedad de los trabajadores en el empleo:

- Menos de 5 años: 14 días corridos
- Mayor a 5 años y menor de 10 años: 21 días corridos
- Mayor a 10 años y menor de 20 años: 28 días corridos
- Mayor a 20 años: 35 días corridos

El trabajador deberá haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles en el año calendario. Si no llegase a completar el tiempo mínimo, gozará de un período de descanso que se computará de la siguiente forma: 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo. El empleador deberá conceder las vacaciones entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La licencia comienza el día lunes o el día siguiente hábil si este fuese feriado. Si el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo previsto gozará de un período de descanso anual, en proporción de 1 (un) día de descanso por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivo.

**Edad mínima:** La Ley N° 26.390 sobre Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente elevó la edad mínima de admisión al empleo para 16 años desde mayo de 2010. La norma introduce cambios en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, que no contenía ninguna referencia concreta a la prohibición del trabajo infantil. La nueva norma amplía la protección respecto del trabajo adolescente basándose en los postulados de la Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que sostiene la Convención sobre los Derechos del Niño y la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. La ley introdujo un nuevo artículo (189bis) referido a la empresa de familia: los mayores de 14 y menores de 15 años podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor: pero por no más de 3 horas diarias y 15 semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas o insalubres y cumpla con la asistencia escolar. Pero la empresa de familia deberá gestionar para ello un permiso otorgado por la autoridad administrativa laboral. Dicha autorización no será otorgada si la empresa está subordinada económicamente, es contratista o proveedora de otra empresa.

## e) ¿Cuáles son las reglas de protección a la salud y a la seguridad del trabajador en los ambientes de trabajo?

La Constitución Nacional en el Artículo 14 bis garantiza al trabajador su prestación en condiciones dignas y equitativas de labor. Asimismo, la Ley N° 19.587 regula las condiciones de higiene y seguridad en todos los establecimientos y explotaciones del territorio nacional (sin perjuicio de reglamentaciones específicas para actividades determinadas).

Todo lo relativo a accidentes y enfermedades del trabajo está regulada por la Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557.

El empleador está obligado por Ley a contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o a auto asegurarse para cubrir a todos sus empleados en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Las ART son empresas privadas que tienen como objetivo brindar las prestaciones dispuestas por la Ley de Riesgos de Trabajo. Todo trabajador tiene el derecho de gozar de una ART.

Más información en [www.srt.gov.ar](http://www.srt.gov.ar)

El **trabajador tiene derecho** a: Trabajar en un ambiente sano y seguro; Conocer los riesgos asociados a su tarea; Recibir capacitación sobre métodos de prevención; Recibir los elementos de protección personal; Estar cubierto por una ART a través de la afiliación de su empleador; Conocer cuál es su ART.

Si sufrió un accidente o enfermedad laboral el **trabajador tiene derecho** a: Recibir de la ART la asistencia médica hasta su curación completa; Recibir los pagos mensuales en caso de accidente o enfermedad profesional y la indemnización en los casos que corresponda; Recibir la recalificación laboral cuando sea necesario.

Las **obligaciones del trabajador son**: Denunciar ante su empleador o ART, los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; Comunicar a su empleador, ART o la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) cualquier situación riesgosa para usted o para el resto del personal relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general; Participar de acciones de capacitación y formación sobre salud y seguridad en el trabajo; Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador; Realizar los exámenes médicos periódicos.

## f) ¿Cómo acceder a los beneficios del sistema de seguridad social?

La seguridad social abarca la protección de contingencias como la salud, la vejez, la desocupación etc. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece la obligación del Estado de otorgar los beneficios de la seguridad social, de carácter de integral e irrenunciable, garantizando a los trabajadores el seguro social obligatorio, las jubilaciones y pensiones móviles y la protección integral de la familia.

La financiación del sistema se realiza mediante aportes de los empleadores y contribuciones de los trabajadores establecidos por ley. Los porcentajes

se calculan sobre el sueldo bruto que percibe el trabajador. El empleador es el responsable de retener e ingresar el aporte obligatorio que debe realizar el trabajador.

**Tabla de Aportes y Contribuciones:**

	<b>Contribuciones Empleador</b>	<b>Aportes Trabajador</b>
<b>Jubilación</b>	16%	11%
<b>PAMI</b> (Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados)	2%	3%
<b>Obra Social</b>	5%	3%
<b>Asignaciones Familiares</b>	7,5%	-
<b>Fondo Nacional de Empleo</b>	1,5%	-
<b>Seguro de Vida Obligatorio</b>	0,03%	-
<b>ART (lo que cotice la ART)</b>	-	-

Asignaciones: le corresponde al trabajador cobrar las siguientes asignaciones: Por hijo; Por hijo con discapacidad; Prenatal; Por ayuda escolar para la educación básica y polimodal; Por maternidad; Por nacimiento; Por adopción; Por matrimonio. Estas asignaciones serán liquidadas de acuerdo a los parámetros de ingresos y al tipo de asignación, y fijadas por el Estado.

## g) ¿Qué hacer en el caso de violación de derechos?

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) tiene a su cargo distintos servicios específicos de asesoramiento legal y recepción de denuncias sobre materias laborales que son de incumbencia federal, como por ejemplo el **Plan Nacional de Regularización del Trabajo**, dirigido a combatir el fraude a la seguridad social, es decir la no registración de la relación laboral; el **Tribunal del Servicio Doméstico**, donde se reciben consultas y demandas de trabajadores de dicha actividad y el **Programa Asistir** que otorga patrocinio legal gratuito. Asimismo las administraciones laborales de cada una de las provincias argentinas tienen servicios de recepción de denuncias y de inspección de condiciones de trabajo.

Por su parte la **Superintendencia de Riesgos del Trabajo**, organismo descentralizado del MTEySS, recibe denuncias sobre problemáticas relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo.

Asimismo el **Instituto Nacional contra la Xenofobia, la Discriminación y el Racismo (INADI)**, ofrece servicios de asesoramiento legal y recibe denuncias de discriminación.

## h) Derecho a la Sindicalización:

La Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales y su reglamentación establece la libre afiliación. Su vez el artículo 7° de la Ley citada prohíbe a las asociaciones sindicales toda discriminación originada en razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad raza o sexo:

El régimen argentino establece como única condición objetiva de sindicalización la profesionalidad:

pertenecer a una misma actividad, oficio, profesión, categoría o empresa. Todo trabajador tiene el derecho a ser admitido como afiliado, salvo causales de rechazo expresamente previstas en los estatutos de la entidad.

## **i) Informaciones Adicionales (Servicios y Contactos Útiles):**

### **1) Dirección Nacional de Migraciones (DNM):**

Para solicitar residencia en Argentina y/o cambiar la categoría de la misma, deberá sacar turno para su atención en el horario de 8 a 16 Hs. Llamando al (54-11) 5222-7117 (líneas rotativas). La DNM tiene Delegaciones en todas las provincias argentinas, para ser atendido en ellas no hace falta sacar turno telefónico. Ver el listado de todas las Delegaciones en el sitio web de la DNM: <http://www.migraciones.gob.ar>

Para ser atendido en las Delegaciones del interior del país no hace falta sacar turno telefónico.

Para informes: el 0800-333-728742 o (54-11) 4317-0234 al 0238.

E-mail: [info@migraciones.gov.ar](mailto:info@migraciones.gov.ar)

Lugar: Sede Central: Av. Antártida Argentina 1355. Ciudad Autónoma de Buenos Aires (1104).

Anexo Mercosur: Hipólito Yrigoyen 952. Ciudad Autónoma de Buenos Aires (1086).

### **2) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS):**

<http://www.trabajo.gob.ar>

Lugar: Sede central, Av. L.N. Alem 650, Ciudad Autónoma de Buenos Aires (1001).

Ver las Delegaciones y Gerencias en todo el país: <http://trabajo.gob.ar/institucional/delygere.asp>

El MTEySS, posee un servicio de información, a través de su Dirección de Asuntos Internacionales, dirigido a la población migrante y a los empleadores que deseen contratar trabajadores migrantes, sobre la normativa laboral y migratoria vigente.

Los programas y servicios que el MTEySS ha implementado para la población en general, no tienen restricciones a los migrantes en condición regular, con excepción de aquellas que surjan de las características de la población objetivo de cada uno de los programas y servicios específicos. Asimismo posee servicios de información y denuncia para cuyo acceso no se establecen requisitos específicos.

### **a) Assessoramento laboral:**

Servicio telefónico de Asesoramiento laboral: 0800 666 4100

- Opciones de servicio:

Primero marque la opción 1 (consultas en general) y luego seleccione entre:

0 - Plan Más y Mejor Trabajo.

1 - Denuncias sobre la existencia de trabajo no registrado.

2 - Denuncias laborales referentes a transporte terrestre, aéreo y marítimo.

3 - Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, SECLO (Conciliaciones laborales y acuerdos espontáneos).

- 4 - Procedimiento preventivo de crisis.
- 5 - Servicio doméstico.
- 6 - Registro Nacional de Empresas de Servicios Eventuales.
- 7 - Estado de expedientes (que se tramitan desde la Mesa General de Entradas).
- 8 - Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables.
- 9 - Centro de Asesoramiento Laboral, orientación sobre el régimen general de contratación laboral (Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744).

#### **b) Servicio de información al trabajador migrante de la Dirección de Asuntos Internacionales:**

Servicio de información para trabajadores migrantes y empleadores que contraten trabajadores migrantes, sobre normativa laboral y migratoria argentina.

Lugar: Av. L.N. Alem 650, 2° piso.

Teléfono: (54-11) 4310-6055/6038

E-mail: [ainterna@trabajo.gov.ar](mailto:ainterna@trabajo.gov.ar) / [ogarcia@trabajo.gov.ar](mailto:ogarcia@trabajo.gov.ar)

#### **c) Red de Servicios y Oficinas de Empleo**

La Red de Servicios de Empleo está formada por más de 300 Oficinas de Empleo Municipales en todo el país. Ofreciendo los siguientes servicios a las trabajadoras y trabajadores desocupados en general y a personas con necesidades de mejorar su calificación laboral o su situación laboral:

Apoyo a la Búsqueda de empleo: Ayudando a definir las estrategias y los mecanismos más adecuados para la búsqueda de empleo, información sobre el mercado de trabajo local, armado de *curriculum vitae*, de una agenda de búsqueda, pautas para el adecuado desempeño en entrevistas laborales, entre otros.

Orientación laboral: Asiste a quienes buscan su primer trabajo, y también a quienes tienen necesidad de cambiar su perfil ocupacional o presentan dificultades especiales para ingresar al mercado laboral. Este servicio ayuda a esas personas a desarrollar estrategias de inserción laboral.

Asesoramiento para el empleo autónomo: Facilitando la inserción laboral de personas que optan por el autoempleo o microemprendimientos, ya sea generado por ellas mismas o para integrarse en alguno ya existente.

Derivación a Instituciones educativas y/o actividades formativas: Con el objetivo de compatibilizar los niveles educativos y las calificaciones de los postulantes con las demandas del mercado de trabajo.

Derivación a servicios sociales, al Seguro de Capacitación y Empleo y a otros programas: Orientando a personas con problemáticas que dificultan sus posibilidades de inserción o reinserción laboral y que reúnen los requisitos exigidos por los distintos programas.

Toda persona que concurre a la oficina es atendida sin necesidad de solicitar número o turno previo, acreditando identidad con Documento Nacional de Identidad para Extranjeros y cuando no lo posean, con Documento vigente del país de origen, y certificado vigente de la Dirección Nacional de Migraciones con el ingreso al país donde conste la naturaleza de la residencia que los habilita a trabajar.

El servicio es público y gratuito. Horario de atención: Lunes a viernes de 8 a 14 hs (sujeto a cambio en cada localidad).

*Para consultar teléfonos, dirección y horario de la Oficina de Empleo de las distintas localidades del país: Teléfono: 0800-222-2220*

[http://www.trabajo.gob.ar/planesyprogramas/redServEmpleo\\_directorio.asp](http://www.trabajo.gob.ar/planesyprogramas/redServEmpleo_directorio.asp)

#### **d) Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT)**

El PNRT es una acción liderada por el MTEySS cuyos objetivos principales son la eliminación del trabajo no registrado y el fraude a la seguridad social en todo el territorio nacional. El Plan trabaja a través de acciones de fiscalización que son generadas a través de la planificación estratégica y a través de las denuncias individuales y/o colectivas recibidas.

#### **Denuncias:**

Más allá de su situación migratoria, si usted padece o tiene conocimiento de la existencia de situaciones de

- Trabajo no registrado; incumplimientos a la Ley de Contrato de Trabajo o al Convenio que rige su actividad; pago en fuera de término; falta de pago de indemnización; falta de entrega de certificación de servicio o trabajo Infantil.

Y otras violaciones a la normativa laboral Ud. puede efectuar una denuncia de forma individual, que puede ser en forma anónima, o colectiva.

***Ud. nos puede ayudar a reducir el empleo no registrado y las situaciones de precariedad***

***laboral. Recuerde que las denuncias pueden ser anónimas, no implicando ningún riesgo a la persona que las efectúe.***

Personalmente: Departamento de Denuncias Laborales de la Dirección de Inspección Federal. Lugar: Av. Leandro N. Alem 628, Piso 5º, Capital Federal. Horario de atención: lunes a viernes de 9:00 a 17:00hs. Tel: 0800-666-4100 de 10 a 16 hs. E-mail: [denuncias@trabajo.gov.ar](mailto:denuncias@trabajo.gov.ar).

#### **e) Programa Asistir**

El Programa Asistir, implementado por el MTEySS, brinda información y asesoramiento a los trabajadores sobre sus derechos laborales, facilita, en forma gratuita, abogados que puedan representarlo y patrocinarlo en sus reclamos judiciales y ayuda en la confección e impresión de telegramas laborales.

Patrocina no sólo a los trabajadores en aquellas demandas de competencia de la justicia nacional de trabajo, sino también como instancia previa prejudicial obligatoria en los reclamos que se tramitan en el Servicio de Conciliación Obligatoria.

Atiende a trabajadores con domicilio laboral en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, más allá de su domicilio personal. Se debe presentar el recibo de sueldo de la empresa domiciliada en la ciudad, con la cual se tiene la relación laboral motivo de la consulta.

En caso de tener que demostrar identidad (imprescindible en el caso de los telegramas laborales), presentar Documento Nacional de Identidad para Extranjeros, cuando no lo posean, presentar Documento vigente del país de origen, y certificado vigente de la Dirección Nacional de Migraciones con el ingreso al país donde conste la naturaleza de la residencia que los habilita a trabajar (ya se esta precaria, temporaria o permanente).

Para la primera consulta, se debe acudir sin turno en el horario de 10 a 12 hs. de lunes a viernes. Solicitar turnos telefónicamente: al (54-11) 4310-5959 (No válido para la primera consulta). El servicio es público y gratuito.

Lugar: 25 de Mayo 645.

<http://www.trabajo.gob.ar/agrario>.

#### **f) Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).**

La CNTA orienta e informa a los trabajadores y empleadores que desarrollan tareas agrarias en el ámbito de todo el país, comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley N° 22.248 y Dec. 563/81).

Toda persona que concurre a la oficina es atendida de forma gratuita sin necesidad de solicitar número o turno previo, de lunes a viernes de 8 a 14 hs (sujeto a cambio en cada localidad). Se debe presentar para acreditar identidad, Documento Nacional de identidad para Extranjeros, cuando no lo posean, presentar Documento vigente del país de origen, y certificado vigente de la Dirección Nacional de Migraciones con el ingreso al país. Horario de atención: Lunes a Viernes de 10 a 18 hs.

Lugar: Av. Leandro N. Alem N° 628, 3° piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Teléfono: (54-11) 4310-6240/6241.

<http://www.trabajo.gob.ar/agrario>. En la misma se tiene acceso a toda la normativa vigente para las distintas actividades.

#### **g) Tribunal del Servicio Doméstico.**

El Tribunal se encarga de tramitar todas las acciones

que se producen por irregularidades que surjan entre las personas que trabajen en el servicio doméstico y sus empleadores y funciona como un juzgado ordinario, aunque está en sede administrativa y no pertenece al Poder Judicial.

Los juzgados laborales intervienen frente a una apelación presentada a un dictamen de esa institución. Su competencia comprende al servicio doméstico que se desempeñe en domicilios de la ciudad de Buenos Aires o se hayan firmado contrato en esa área.

Lugar: Para Asesoramiento en general: Av. L. N. Alem 628, 4° piso de lunes a viernes de 9.00 a 13.30. / Para Audiencias: 25 de mayo 637. Atención al público: de lunes a viernes de 9.00 a 13.30.

Requisitos para tramitar la Libreta de Trabajo de servicio doméstico en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:

- Dos fotos 4x4
- Certificado de buena conducta expedido por autoridad policial
- Libreta Sanitaria (expedida por hospitales públicos)

El trámite es gratuito, en forma personal y se realiza en Av. Leandro N. Alem 628 Piso 4°, de lunes a viernes en el horario de 10.00 a 17.00.

A nivel provincial, se deberá realizar ante el área competente de la Subsecretaría de Trabajo de la jurisdicción correspondiente.

Para la tramitación de dicha libreta, se deberá tener en cuenta el domicilio del trabajador/a.

### **h) Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria:**

Funciones: Brindar a los trabajadores y empleadores, con diferendos provenientes de conflictos laborales individuales o pluriindividuales, un ámbito propicio que facilite la negociación de sus intereses con el propósito de arribar a acuerdos consensuados, sujetos a homologación.

Lugar: Avenida Callao N° 110, Planta Baja.

Tel: (54-11) 4370-4275/4280/4281/4285.

Horario de atención al público: lunes a viernes de 9.00 a 17.00. Se entregan números hasta las 16.30.

E-mail: [consultaseclo@trabajo.gov.ar](mailto:consultaseclo@trabajo.gov.ar)

### **3) Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)**

Web General de la ANSES: <http://www.anses.gov.ar>

Tel: 130

- Obtención del CUIL: El Código Único de Identificación Laboral (CUIL) es el número que se otorga a todo trabajador al inicio de su actividad laboral en relación de dependencia que pertenezca al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), y a toda otra persona que gestione alguna prestación o servicio de la Seguridad Social.

- Asignaciones Familiares: A través del ANSES se hacen efectivas las siguientes asignaciones familiares que le corresponden al trabajador:

Asignación por hijo; Asignación por hijo con discapacidad; Asignación prenatal; Asignación por ayuda escolar para la educación básica y polimodal; Asignación por maternidad; Asignación por nacimiento; Asignación por adopción y Asignación por matrimonio. Ver la naturaleza de cada una de estas asignaciones y los requisitos establecidos para el cobro de las mismas en el sitio de internet de ANSES.

### **4) Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT)**

Funciones: Controlar el cumplimiento de las normas en Salud y Seguridad en el Trabajo. Controlar a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART). Garantizar que se otorguen las prestaciones médico - asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros.

CONSULTAS Y RECLAMOS: **0800-666-6778**

Horario: Lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas

Email: [srt@srt.gov.ar](mailto:srt@srt.gov.ar).

Si su empleador no posee ART, debe igualmente realizar la denuncia del accidente de trabajo o enfermedad profesional ante el mismo, mediante telegrama laboral (gratuito) o nota con copia debidamente recibida por él, quien por no poseer ART está obligado a brindarle la cobertura. Denuncie a su empleador por la falta de afiliación ante esta Superintendencia.

Web: <http://www.srt.gov.ar>

## 5) Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)

Consultas Frecuentes **0810-999-2347**

Deben inscribirse en AFIP aquellos trabajadores que desempeñen sus actividades de forma autónoma, sea esta de forma personal o constituyendo una razón social con tal efecto.

Existen diferentes categorías de inscripción dependiendo de la actividad a desarrollar. Asimismo existe el régimen simplificado del MONOTRIBUTO.

Las personas físicas de nacionalidad extranjera, residentes en el país, que no posean DNI, a efectos de obtener el CUIT para inscribirse en el monotributo, deberán exhibir cédula de identidad o pasaporte de su país de origen y certificado de residencia que lo habilite a trabajar de la Dirección Nacional de Migraciones.

Web: <http://www.afip.gov.ar>

## 6) Centro de Recepción de Denuncias y Orientación Ciudadana de la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación.

El objetivo de este Centro es recepcionar el conjunto de denuncias que tengan por temática la violación de los derechos humanos fundamentales amparados por la Constitución Nacional, incluyendo aquellos que son de competencia específica del INADI y del Programa Anti-Impunidad, las cuales son giradas a estos organismos para su tramitación ulterior, previo registro en la Base de Datos

Horario de Atención: Lunes a Viernes de 10 a 16 hs.

Dirección: 25 de Mayo 544, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel: (54-11) 5167-6500

Correo electrónico: [denuncias@derhuman.jus.gov.ar](mailto:denuncias@derhuman.jus.gov.ar)

Web: <http://derhuman.jus.gov.ar>

## 7) Instituto Nacional contra la Xenofobia, la Discriminación y el Racismo (INADI).

Ofrece servicios de asesoramiento legal y deprecia denuncias sobre discriminación.

**Contacto las 24 horas al: 0800-999-2345**

**Sede central:** Moreno 750, 1º piso, C1091AAP, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Teléfono: (54-11) 4340-9431/32/34). Horario de atención: Lunes a Viernes de 8 a 20 hs.

**Ver las delegaciones en todo el país:** <http://www.inadi.gov.ar>

## 8) Registro Nacional de Reincidencia del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación:

Sede Central: Tucumán 1353, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Solicitar turnos telefónicamente al 0800-666-0055

El trámite para obtener el certificado de reincidencia (antecedentes penales) dependerá de la urgencia del trámite: en 5 días hábiles: Ar\$ 25,70; en 24 hs. AR\$ 40 y en 8 hs. Ar\$ 50.

Sitio de internet: [www.dnrec.jus.gov.ar](http://www.dnrec.jus.gov.ar)

E-mail: [infodnr@dnrec.jus.gov.ar](mailto:infodnr@dnrec.jus.gov.ar)



**Construindo uma região de  
Paz, Trabalho e Justiça Social**

**Construyendo una región de  
Paz, Trabajo y Justicia Social**

## **Capítulo 5 BRASIL**

### **a) Cómo obtener una RESIDENCIA con derecho al trabajo (documentos que comprueban la situación migratoria regular):**

El Acuerdo de Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR está en vigor en Brasil y es la principal norma que posibilita la residencia en el territorio nacional para argentinos, uruguayos y paraguayos, con derecho al trabajo, por el simple hecho de ser nacionales de uno de esos países.

Los pedidos de residencia fundamentados en el Acuerdo de Residencia para Nacionales del MERCOSUR deberán ser efectuados en los consulados brasileños en la Argentina, Paraguay o Uruguay; o sino también en Brasil, en los Puestos de la Policía Federal.

#### **Requisitos para obtener la Residencia Temporal en Brasil para los Nacionales de países del MERCOSUR por el criterio de nacionalidad (Acuerdo de Residencia para Nacionales del MERCOSUR):**

- Formulario de Registro completado (disponible en el sitio electrónico de la Policía Federal – [www.dpf.gov.br](http://www.dpf.gov.br));
- 2 (dos) fotos 3 X 4, en color y recientes;
- Copia autenticada de las páginas utilizadas del Pasaporte o documento de identidad válido para la entrada en el país, ocasión en la que también deberá presentarse el original;

- Copia del comprobante de entrada en el territorio nacional (Tarjeta de Entrada y Salida), cuyo original también deberá ser presentado (dispensado en el caso de que el ingreso haya sido con pasaporte y que copias de las páginas utilizadas del mismo sean presentadas);
- Comprobante de pago de las tasas de Registro y Expedición de la Cédula de Identidad de Extranjero (CIE) (disponible en el sitio electrónico de la Policía Federal – [www.dpf.gov.br](http://www.dpf.gov.br));
- Certificado de que no posea antecedentes judiciales y/o penales y/o policiales en el país en que haya residido los cinco años anteriores a la presentación del pedido; y
- Declaración del interesado, bajo las penalidades de la ley, de ausencia de antecedentes nacionales o internacionales, penales o policiales.

Para otras modalidades de visas y residencias, visite: [http://www.mte.gov.br/trab\\_estrang/default.asp](http://www.mte.gov.br/trab_estrang/default.asp).

## **b) Eventuales consecuencias de emplear trabajadores en situación irregular:**

Los trabajadores extranjeros deben portar una autorización de residencia en Brasil que les permita trabajar (en el caso de nacionales del MERCOSUR esa residencia podrá ser concedida en base al Acuerdo de Residencia para Nacionales del MERCOSUR).

Se considera infracción administrativa a la estadía irregular en el territorio brasileño, ya sea por entrar en Brasil fuera de los puntos de control migratorio (clandestino), ya sea por permanecer en Brasil después del vencimiento del plazo de estadía concedido por la autoridad migratoria.

Además, solamente puede trabajar el extranjero que obtenga una visa o residencia que le conceda el derecho a trabajar. Turistas, por ejemplo, no pueden trabajar en Brasil.

La Policía Federal es la autoridad responsable de efectuar el control migratorio de extranjeros en Brasil. Todo extranjero residente debe estar registrado en la Policía Federal y portar una cédula de identidad de extranjero (CIE). Más informaciones en: [www.dpf.gov.br](http://www.dpf.gov.br).

El extranjero que se encuentre en Brasil en situación migratoria irregular será multado y notificado por la Policía Federal a dejar el país (ver Ley n.º 6.815, del 19 de agosto de 1980, art. 125, en: <http://www.planalto.gov.br/CCIVII/IFIS/L6815.htm>).

El empleador que sea sorprendido con trabajadores extranjeros que estén en situación irregular o sin autorización para trabajar, también será multado por la Policía Federal, independientemente de las sanciones que le podrán ser aplicadas en relación a la violación de las leyes laborales por parte de la Inspección del Trabajo.

### **c) ¿Qué documentos son necesarios para conseguir un trabajo en Brasil?**

En primer lugar, es necesario que el(la) trabajador(a) posea una autorización de residencia para que tenga permanencia legal en Brasil.

Esa permanencia legal es verificada por medio de la Cédula de Identidad de Extranjero (CIE), expedida por la Policía Federal.

En Brasil, los migrantes con contrato de trabajo se rigen por las mismas leyes laborales que los brasileños, siendo iguales ante la ley.

La Libreta de Trabajo y Previsión Social (CTPS) es el documento usado por todos los trabajadores en Brasil. Sirve para comprobar que el empleador está cumpliendo sus obligaciones y la existencia de un empleo formal. Ese documento puede ser obtenido en cualquier puesto de atención del Ministerio de Trabajo y Empleo brasileño o entidad vinculada. Ver listado en: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

### **d) ¿Cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores en Brasil?**

En Brasil, los derechos y deberes de los trabajadores están previstos en la Constitución Federal, en Leyes, en los Tratados Internacionales ratificados y en los Acuerdos y Convenciones Colectivas de Trabajo, firmadas entre sindicatos de trabajadores y empresas o sindicatos patronales.

Brasil ratificó el Convenio n.º 97 (Trabajadores Migrantes) de la Organización Internacional del Trabajo, asegurando de esa manera el mismo tratamiento para trabajadores brasileños y extranjeros (art. 6º).

La legislación laboral brasileña está consolidada en el Decreto Ley n.º 5.452, del 1º de mayo de 1943 (Consolidación de Leyes del Trabajo – CLT), que fue alterado por una serie de leyes subsiguientes. Ver en: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/DecretoLei/Del5452.htm>.

Además, existe legislación laboral específica para trabajadores rurales, trabajadores domésticos y para determinadas profesiones.

A continuación, son listadas algunas normas que rigen las condiciones de trabajo y protección social en Brasil:

- Decreto Ley n.º 5.452, del 1º de mayo de 1943 (Consolidación de Leyes del Trabajo-CLT);
- Ley n.º 605, del 05 de enero de 1943 (descanso semanal remunerado y pago de salario en los feriados civiles y religiosos);
- Ley n.º 4.090, del 13 de julio de 1962 (gratificación de navidad);
- Ley n.º 5.859, del 11 de diciembre de 1972 (empleado doméstico);
- Ley n.º 5.869, del 08 de junio de 1973 (trabajo rural);
- Ley n.º 6.019, del 03 de enero de 1974 (trabajo temporal en las empresas urbanas);

- Ley n.º 8.036, del 11 de mayo de 1990 (Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio-FGTS);
- Ley n.º 8.212, del 24 de julio de 1991 (organización de la seguridad social).

Más informaciones en: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br) y [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br).

Los principales derechos y obligaciones laborales son:

**Período de prueba:** La ley establece un período de experiencia, por medio de un contrato por plazo determinado, de hasta noventa días, después de los cuales el trabajador podrá seguir con su contrato por plazo indeterminado o ser dispensado. En ese período, el empleador debe asegurarle los derechos al trabajador en los términos de la legislación laboral. No habrá indemnización en el caso de término normal del contrato determinado de experiencia.

**Remuneración:** La remuneración puede ser ajustada por unidad de tiempo (hora, días, semanas o por mes) o por tarea. En cualquiera de los casos, la remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo o piso normativo establecido en convención o acuerdo colectivo. La remuneración abarca, además del salario debido y abonado directamente por el empleador, como contraprestación del servicio, las propinas que reciba. El salario mensual debe ser abonado hasta el quinto día hábil del mes subsiguiente. La remuneración podrá ser abonada en beneficios, pero por lo menos un 30% deberán ser abonados en dinero. La Ley permite el descuento de hasta un 25% (veinticinco por ciento) del salario a cambio de habitación suministrada por

el empleador y hasta un 20% (veinte por ciento) del salario a cambio de la alimentación suministrada por el empleador.

**Salario Mínimo:** El menor salario abonado en Brasil, a partir del 1º/01/2010, pasó a ser de R\$ 510,00 reales por mes. Este salario es reajustado por el Gobierno anualmente.

**Jornada Laboral:** La duración máxima de la jornada de trabajo es de 8 (ocho) horas diarias, 44 (cuarenta y cuatro) horas semanales o 220 (doscientas veinte) horas por mes, salvo en determinadas situaciones o en relación a profesiones específicas. Después de la jornada normal, pueden haber dos horas más de trabajo por día (horas extras) que deberán ser abonadas con un adicional de, como mínimo un 50% (cincuenta por ciento) en relación a la hora normal.

**Gratificación de Navidad (aguinaldo):** Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración extra por año, equivalente a 1/12 del salario de diciembre por cada mes trabajado en el año. El pago debe ser efectuado en dos etapas: la primera hasta el día 30 de noviembre o en el mes de vacaciones del trabajador, si éste lo requiriera, y la segunda hasta el día 20 de diciembre.

**Descansos:** Después de un día de trabajo, todo empleado tiene derecho a, como mínimo, 11 (once) horas seguidas de descanso antes de iniciar la próxima jornada. Tiene derecho también a un intervalo para descanso y alimentación de, como mínimo, una hora durante las jornadas superiores a las seis horas. A cada 12 (doce) meses de vigencia del contrato de trabajo, todo empleado tiene derecho a 30 (treinta) días de vacaciones remuneradas, a ser gozadas en los doce meses subsiguientes con

remuneración acrecida en 1/3. Todos tienen derecho a un día de descanso por semana, preferentemente, los días domingos (a eso se le llama descanso semanal remunerado).

**Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS):** Todo empleador contribuye mensualmente, en relación a cada trabajador, con el FGTS en un monto correspondiente al 8% de la remuneración del trabajador. Este valor permanece depositado en una cuenta vinculada a nombre del trabajador. Después de la extinción del contrato de trabajo, el trabajador podrá retirar este recurso en su propio beneficio.

**Edad Mínima:** La edad mínima para el trabajo es de 16 años, salvo en la condición de aprendiz que es de 14 años. En actividades insalubres o peligrosas, la edad mínima para el trabajo es de 18 años.

**ATENCIÓN:** Está prohibido retener documentos del trabajador por parte del empleador, exceptuándose la Libreta de Trabajo y Previsión Social (CTPS) por hasta 48 horas para anotaciones.

## e) ¿Cuáles son las reglas de protección a la salud y a la seguridad del trabajador en los ambientes de trabajo?

El empleador es el responsable de garantizar la integridad física y la salud de sus trabajadores, y de cumplir con las Normas Reglamentarias de Seguridad y Salud en el trabajo (NR), publicadas

por el Ministerio de Trabajo y Empleo. (Ver lista de NR en: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br))

Los empleadores están obligados a poseer un Programa de Prevención de Riesgos Ambientales (PPRA), para la anticipación, reconocimiento, evaluación y control de los riesgos ambientales existentes en los lugares de trabajo. Los empleados deben ser informados por el empleador, de forma apropiada y suficiente, sobre los riesgos ambientales y los medios disponibles para prevenirlos o limitarlos.

Todos los empleados deben ser sometidos al acompañamiento de su salud ocupacional, en la forma prevista en el Programa de Control Médico de Salud Ocupacional (PCMSO). El Programa debe prever la realización de exámenes médicos de admisión, periódicos, de despido, de retorno al trabajo y de cambio de función, todos pagados por el empleador, incluyendo exámenes complementarios definidos en razón de los riesgos a que están expuestos. Es un derecho de los empleados conocer los resultados de sus exámenes médicos ocupacionales.

Los empleados tienen el derecho de interrumpir sus actividades cuando existan riesgos ambientales que los pongan en situación de grave e inminente riesgo. El hecho debe ser comunicado al supervisor jerárquico, para la adopción de las medidas necesarias.

Todas las empresas contribuyen con el sistema de seguridad social público, en alícuotas que aumentan según el grado de riesgo de la empresa. En el caso de accidente o enfermedad profesional, el trabajador está amparado por la seguridad social por medio del recibimiento de beneficios previsionales.

La fiscalización del cumplimiento de las Normas Reglamentarias es una competencia del Ministerio de Trabajo y Empleo. En el caso de incumplimiento o de dudas, el trabajador debe dirigirse a una unidad descentralizada del órgano. (Ver lista de SRTEs en: <http://www.mte.gov.br/postos/default.asp>).

Más informaciones sobre reglas de protección a la seguridad y a la salud del trabajador en: [http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/default.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/default.asp).

## f) ¿Cómo acceder a los beneficios del sistema de seguridad social?

En Brasil, el ejercicio de actividad remunerada implica en la afiliación obligatoria a la previsión social.

Le cabe al empleador promover la inscripción del trabajador empleado en la Previsión Social y, cuando se trate de trabajador por cuenta propia, le cabe a él mismo inscribirse, pudiendo hacerlo por medio de la Internet, en el sitio: [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br), o directamente en las agencias de previsión social, en donde también podrá requerir beneficios.

El pago de las contribuciones estará a cargo: de la empresa, cuando contrate trabajador por cuenta propia o empleado; del empleador doméstico, en relación al empleado doméstico; y, a cargo del propio trabajador en los demás casos.

Contribuciones	Empleador <sup>1</sup>	Trabajador <sup>2</sup>
Empresas en general, excepto financieras	20%	8%, 9% ou 11%
Empresas financieras	22,5%	8%, 9% ou 11%
Empleador Doméstico	12%	8%, 9% ou 11%

<sup>1</sup> Incremento de un 1%, 2% ó 3% (uno, dos o tres por ciento) en razón del grado de incidencia de incapacidad laboral en consecuencia de los riesgos ambientales del trabajo. Tal variación deriva del encuadramiento de la empresa en cuya actividad preponderante el riesgo de accidente de trabajo será considerado, respectivamente, como siendo leve, moderado o grave.

Las alícuotas de 1%, 2% ó 3% podrán ser reducidas en hasta un 50% o incrementadas en hasta 100%, conforme lo dispone el art. 262 A del Decreto n.º 2.084, del 6 de mayo de 1999, combinado con el inciso 18 y párrafo único del art. 5º del Decreto n.º 6.047, del 12 de febrero de 2007, en razón del desempeño de la empresa en relación a la respectiva actividad económica, medido por el Factor Accidentario de Prevención (FAP).

Las alícuotas de 1%, 2% ó 3% son incrementadas en un 12%, 9% y 6% si la actividad ejercida por el asegurado ocasiona la concesión de jubilación especial después de, respectivamente, 15, 20 ó 25 años de contribución, para hechos generadores ocurridos a partir del 1º de marzo de 2000. Tal esquema mide exclusivamente la remuneración del asegurado bajo la exposición de agentes perjudiciales a su salud y su integridad física.

<sup>2</sup> Franja del salario de contribución

Franja del salario de contribución	Alícuota
hasta R\$ 965,67	8%
de R\$ 965,68 a R\$ 1.609,45	9%
de R\$ 1.609,46 a R\$ 3.218,90	11%

La legislación prevé los siguientes beneficios en el ámbito del régimen general de previsión social:

- jubilación por tiempo de contribución;
- jubilación por edad;
- jubilación por invalidez;
- jubilación especial;
- auxilio enfermedad;
- salario familiar;
- salario maternidad;
- auxilio accidente;
- pensión por muerte;
- auxilio reclusión;
- servicio social; y
- rehabilitación profesional

### **g) ¿Qué hacer en el caso de violación de derechos?**

En Brasil, los conflictos entre patrón y empleado son solucionados en los Tribunales de Trabajo, que constituyen una Justicia Especializada, compuesta por Juzgados de Trabajo (1ª Instancia), Tribunales Regionales de Trabajo (2ª Instancia) y Tribunal Superior de Trabajo.

Las Superintendencias Regionales de Trabajo y Empleo (SRTEs) son órganos del Ministerio de Trabajo y Empleo que poseen sectores de atención, en donde se pueden aclarar dudas sobre la legislación laboral y conflictos existentes. En las SRTEs se pueden hacer denuncias de violaciones practicadas por empleadores en relación al conjunto de empleados. Ver listado de SRTEs en: [http://www.mte.gov.br\\_postos/default.asp](http://www.mte.gov.br_postos/default.asp).

El Ministerio de Trabajo y Empleo coordina el sistema de fiscalización del trabajo brasileño, que está conformado por auditores fiscales de trabajo en los 27 estados de la federación. Son realizadas inspecciones periódicas en las empresas y lugares de trabajo. Además, las denuncias son verificadas por la Fiscalización de Trabajo. (Más informaciones en: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)).

### **h) Derecho a la Sindicalización:**

En Brasil, los sindicatos están constituidos por categoría profesional en cada base territorial, que no puede ser inferior al territorio de un municipio. Siendo así, en una base territorial es posible que haya un único sindicato por cada categoría profesional.

En Brasil, la asociación sindical es libre y los sindicatos se dividen en categorías profesionales como, por ejemplo: los metalúrgicos, bancarios, costureras, mozos y carpinteros.

Los sindicatos se pueden reunir en federaciones y éstas pueden constituir confederaciones. Esa forma de organización es territorial y por categorías o grupos de categorías profesionales.

Los sindicatos también se pueden agrupar por Centrales Sindicales, que son abiertas y sin límites territoriales o profesionales.

La asociación a sindicatos es de libre elección para los trabajadores brasileños y extranjeros.

Las condiciones de trabajo (especialmente el piso salarial de la categoría) muchas veces son fijadas por medio de convención colectiva (acuerdo entre sindicatos de empleadores y de trabajadores), siendo válidas para toda una categoría profesional en una determinada base territorial; o por medio de acuerdo colectivo (acuerdo entre sindicato de trabajadores y una determinada empresa). En este caso, las reglas no pueden ser inferiores a las previstas en convención colectiva eventualmente celebrada por el mismo sindicato.

Las categorías suelen tener un piso salarial base profesional (especie de salario mínimo propio), superior al salario mínimo oficial.

## **i) Informaciones Adicionales (servicios disponibles):**

### **Central de Atención Trabajo y Empleo:**

La Central de Atención Trabajo y Empleo es un canal que está preparado para atender a la población, en el ámbito nacional, en lo que se refiere a informaciones como seguro desempleo, abono salarial, libreta de trabajo, FGTS, entre otras. La llamada es gratuita:

• **0800-610101** – para las regiones Sur y Centro Oeste, y los estados de Acre, Rondonia y Tocantins.

• **0800-2850101** – para las regiones Sureste, Noreste y Norte, excepto los estados de Acre, Rondonia y Tocantins.

### **Superintendencias Regionales de Trabajo y Empleo (SRTE):**

Son unidades descentralizadas del Ministerio de Trabajo y Empleo presentes en los 27 estados de la federación. Cada estado también cuenta con una red de Gerencias que interioriza la atención en varios municipios.

Las SRTE y respectivas Gerencias Regionales prestan los siguientes servicios:

- a) Emisión de Libreta de Trabajo y Previsión Social;
- b) Solicitación de Seguro Desempleo;
- c) Orientación sobre la legislación laboral;
- d) Recibimiento de denuncias sobre violación de derechos laborales y encaminamiento a la Inspección de Trabajo;
- e) Mediación de conflictos colectivos;
- f) Homologación de extinciones de contratos de trabajo (los contratos de trabajo con más de un año de ejecución deben ser homologados en el sindicato profesional o en la SRTE).

Ver listado de las Unidades descentralizadas del MTE en: <http://www.mte.gov.br/postos/default.asp>.

### **Agencias de Previsión Social (APS)**

Las Agencias de Previsión Social (APS) son las responsables por la inscripción del contribuyente, para fines de recaudación, así como por el reconocimiento inicial, mantenimiento y revisión de derechos sobre el recibimiento de beneficios previsionales y la ampliación del control social.

Para más informaciones, ver: [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)

### **Puestos de Atención del Sistema Nacional de Empleo (SINE)**

El SINE constituye una de las acciones del Sistema Público de Empleo, Trabajo y Renta. El SINE está formado por una red de instituciones públicas que realizan la intermediación para el empleo, uniendo las ofertas de vacantes con los trabajadores que buscan un empleo.

La red SINE es descentralizada y los puestos pueden ser localizados en: <http://www.mte.gov.br/sine/default.asp>.

### **Departamento de la Policía Federal**

Los pedidos de residencia en base al Acuerdo de Residencia para Nacionales del MERCOSUR deben ser efectuados en los puestos del Departamento de la Policía Federal, existentes en todo el territorio nacional.

Para más informaciones, direcciones y teléfonos de los Puestos de la Policía Federal, buscar en: <http://www.dpf.gov.br>, en el acceso “hable con nosotros” y “Unidades del DPF”.

A large, stylized image of the Paraguayan flag, featuring horizontal stripes of red, white, and blue, with the national coat of arms in the center. The flag is set against a light blue background with a red decorative wave at the top.

Construyendo una región de  
Paz, Trabajo y Justicia Social

Construindo uma região de  
Paz, Trabalho e Justiça Social

## Capítulo 6 PARAGUAY

### a) Cómo obtener una RESIDENCIA con derecho al trabajo (documentos que comprueban la situación migratoria regular):

La Constitución Nacional garantiza que todos los habitantes tienen derecho a transitar libremente por el territorio nacional, estableciendo que las migraciones serán reglamentadas por ley y que el ingreso de los extranjeros sin radicación definitiva en el país será regulado por ley, considerando los convenios internacionales sobre la materia, disponiendo que los extranjeros con radicación definitiva en el país no serán obligados a abandonarlo sino en virtud de sentencia judicial.

La Ley N° 978/96 “De Migraciones” regula la migración de extranjeros, así como la migración y repatriación de nacionales, admitiendo categorías de admisión para “residentes permanentes y temporarios y para “no residentes”, en tanto que para los nacionales de los países del MERCOSUR se reconoce el derecho a solicitar una residencia temporaria mediante la acreditación de su nacionalidad, en virtud de la aplicación del criterio de nacionalidad previsto en el Acuerdo sobre Residencia para los Nacionales de los Estados Partes y Asociados del MERCOSUR.

**Requisitos para obtener Residencia para los Nacionales de países del MERCOSUR. Documentación a presentar para obtención de Residencia temporaria por criterio de nacionalidad.**

Residencia Temporal es la categoría en la que el extranjero ingresa al país con ánimo de radicarse temporalmente en él, mientras duren las actividades que dieron origen a su admisión. El plazo de duración de la residencia temporal es de 2 (dos) años, previa presentación de la siguiente documentación:

- Pasaporte válido y vigente o Cédula de Identidad o Certificado de Nacionalidad expedido por el agente consular del país de origen del peticionante acreditado en el país de recepción.
- Certificado de Nacimiento.
- Certificado de Matrimonio, Sentencia de Divorcio y/o Defunción en su caso, para justificar el estado civil.
- Certificado de Antecedentes Penales o Policiales (desde los 14 años de edad) del país de origen o del país de Residencia de los últimos 5 años anteriores a su arribo al país de recepción, con posibilidad de realizar petición del antecedente del país de origen ante el consulado residente en el país, conforme facultad otorgada por el artículo 5 de la Convención de Viena de 1965.
- Declaración Jurada de carencia de antecedentes internacionales penales o policiales, según formulario expedido por la Dirección General de Migraciones.
- Certificado Sanitario, expedido por médicos habilitados y visado por el Ministerio de Salud (Brasil y Manuel Domínguez), haciendo mención a la salud mental, física y sobre no poseer enfermedades infectocontagiosas.

- Constancia de su ingreso y permanencia en el país.
- Dos fotos tipo carnet (2,5 x 2,5).
- Pago de la tasa retributiva de servicios.

Los documentos de país de origen solo necesitan certificación de autenticidad del consulado del país de origen y los documentos expedidos por el Consulado acreditado en el país de recepción.

Los documentos originales deben ir acompañados con 1 (una) copia autenticada por escribano público.

## **b) Eventuales consecuencias de emplear trabajadores en situación irregular:**

El empleador que proporciona trabajo a extranjeros en situación irregular, será sancionado con multas que serán aplicadas teniendo en cuenta la naturaleza, los antecedentes y reincidencia de la infracción, así mismo los antecedentes y reincidencia del infractor.

El trabajador en situación irregular será intimado a que regularice su situación migratoria, conforme a determinadas circunstancias o conminando a que abandone el país bajo apercibimiento de ordenarse su expulsión.

### c) ¿Qué documentos son necesarios para conseguir un trabajo en Paraguay?

Todo empleador, al proporcionar trabajo u ocupación o contratar extranjeros, ya sea para desarrollar actividades por su cuenta o bajo relación de dependencia, le exigirá sin excepción el documento de identidad paraguayo en el que conste que el extranjero es residente permanente o temporario y en ese último caso que su plazo de permanencia se encuentra vigente y que está autorizado a trabajar.

### d) ¿Cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores en Paraguay?

La Constitución Nacional de La República del Paraguay establece los derechos y garantías esenciales de los trabajadores, así como las normas internacionales de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificadas por el país, en la Ley 213/93 “Código del Trabajo”, en los Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo firmados entre representantes de trabajadores y empleadores, homologados por el Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Paraguay.

Mayor información puede ser consultarse en el correo de la Secretaria General del Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: [sria.gral.vmt@mjt.gov.py](mailto:sria.gral.vmt@mjt.gov.py).

Algunos de esos derechos y obligaciones de los trabajadores son:

**Período de prueba:** a) 30 días para el personal doméstico y trabajadores no calificados; b) 60 días para trabajadores calificados o para aprendices y c) tratándose de trabajadores técnicos altamente especializados, las partes podrán convenir un plazo distinto a los anteriores.

El periodo de prueba será remunerado. Durante este periodo cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin incurrir en responsabilidad.

**Remuneraciones:** El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por unidad de obra (por pieza, tarea o destajo) y por comisiones sobre las ventas o cobros por cuenta del empleador.

La remuneración se abonará en moneda de curso legal. Excepcionalmente podrá abonarse parcialmente en especie, hasta 30% siempre que estas prestaciones sean apropiadas para uso personal del trabajador y de su familia, redunden en beneficio de los mismos y que el valor que les atribuya sea justo y razonable.

**Salario Mínimo:** El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo, conforme a los procedimientos previstos por la Ley para su fijación.

El salario mínimo asciende a la suma de 1.507.484 guaraníes a partir de julio de 2010.

**Jornada Laboral:** La jornada de trabajo puede ser diurna, mixta y nocturna.

La jornada de trabajo diario no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en la Ley, de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, cuando

el trabajo fuera diurno, y de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana cuando el trabajo fuese nocturno.

La jornada mixta de trabajo no podrá exceder de siete horas y media y cuarenta y cinco horas en la semana.

**Aguinaldo:** Queda establecida una remuneración anual complementaria o aguinaldo, equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones y otras), la que será abonada antes del 31 de diciembre, o en el momento en que termine la relación laboral, si ello ocurre antes de esa época del año.

**Días de descanso:** Después de la jornada de trabajo diario, se concederá a los trabajadores un periodo de descanso ininterrumpido de diez horas por lo menos.

Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal que normalmente será el domingo.

En relación a las Vacaciones Remuneradas, la cantidad de días de descanso dependerá de la antigüedad de los trabajadores en el empleo:

- Hasta cinco años de antigüedad, doce días hábiles corridos.
- Mayor a 5 años y hasta 10 años: 18 días hábiles corridos.
- Mayor de diez años: 30 días hábiles corridos.

Las vacaciones comienzan el día lunes o el día siguiente hábil si este fuese feriado.

**Edad mínima:** Acorde con las previsiones de los Convenios 138 y 182 de la OIT que autoriza la edad mínima para trabajar en 14 años y enumera las peores formas de trabajo infantil, el Código de la Niñez y Adolescencia, en armonía con el Código del Trabajo permite el trabajo de los adolescentes desde los 14 años, estableciendo sin embargo una serie de limitaciones como por ejemplo las relativas al horario de trabajo, a fin de no entorpecer la educación de los mismos.

## e) ¿Cuáles son las reglas de protección a la salud y a la seguridad del trabajador en los ambientes de trabajo?

El trabajador, en la prestación de sus servicios profesionales, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo.

El empleador está obligado por Ley a garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de su actividad laboral, para el efecto adoptaran cuantas medidas sean necesarias.

La Autoridad Administrativa del Trabajo, adoptará medidas para: a) organizar los servicios de inspectores de seguridad, adiestrados especialmente en la prevención de accidentes de trabajo, b) dictar reglamentaciones para una mayor protección de vida, seguridad y comodidad e higiene en los trabajadores, c) promover la educación en la seguridad e higiene en la prevención de riesgos.

El trabajador tiene derecho a:

- Trabajar en un ambiente sano y seguro.
- Conocer los riesgos asociados a su tarea.
- Recibir capacitación sobre métodos de prevención.
- Recibir los elementos de protección personal.
- Estar cubierto por un seguro a través de la afiliación de su empleador.

Las obligaciones del trabajador son:

- Denunciar ante su empleador por los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Comunicar a su empleador, o al Instituto de Previsión Social (IPS) de Riesgos del Trabajo cualquier situación riesgosa para sí o para el resto del personal relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.
- Participar de acciones de capacitación y formación sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador.
- Realizar los exámenes médicos periódicos.

Los empleadores tienen derecho a:

- Deberá garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de su actividad laboral, para el efecto, adoptará cuantas medida sean necesarias, incluidas las actividades de información, formación, prevención de riesgos

y la constitución de la información, formación, prevención de riesgos y la constitución de la organización o medio que sean precisos.

- Exigir a su trabajador la realización de los exámenes periódicos que correspondan y el cumplimiento de la asistencia médica y económica a sus trabajadores en caso de accidentes.

Asimismo, las obligaciones de los empleadores son:

- Proteger a sus trabajadores de los riesgos asociados a su tarea.
- Cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo establecidas a través de la ley 213/93 y sus normativas complementarias.
- Denunciar ante el IPS los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que ocurran en su establecimiento.
- Solicitar a la MISMA la atención médica inmediata en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Proveer a sus trabajadores de los elementos de protección personal y capacitarlos para su correcta utilización.
- Capacitar a sus trabajadores en métodos de prevención de riesgos del trabajo.
- Realizar los exámenes médicos pre ocupacionales y por cambio de actividad e informar los resultados de los mismos al trabajador.

## f) ¿Cómo acceder a los beneficios del sistema de seguridad social?

El Estado con aportes y contribuciones propios y de trabajadores y empleadores, amparará, por medio de un sistema de seguros sociales, a los trabajadores contra los riesgos de carácter general, y especialmente los derivados del trabajo.

El seguro social administrado por el Instituto de Previsión Social provee prestaciones asistenciales en salud a trabajadores asalariados dependientes, jubilados y pensionados y a sus respectivos familiares, así como prestaciones económicas de largo plazo, denominadas jubilaciones y pensiones, a los trabajadores que han reunido los requisitos de edad y aportes necesarios.

La Ley y las reglamentaciones del Instituto de Previsión Social establecen que la inscripción patronal es obligatoria. El empleador debe inscribirse como tal e inscribir a sus empleados en el IPS al momento de iniciar sus actividades comerciales, industriales o de servicios. Cuando el empleador incumple la obligación de inscribir a sus trabajadores interesados pueden solicitar directamente su inscripción. También puede realizarse la inscripción unilateral de oficio por el Instituto de Previsión Social.

### Tabla de Aportes y Contribuciones:

Contribuciones	Empleador	Trabajador	Estado
Régimen general	16,5%	9%	1,5%

Asignaciones: le corresponde al trabajador cobrar las siguientes asignaciones:

- Por hijo
- Por hijo con discapacidad
- Prenatal

## g) ¿Qué hacer en el caso de violación de derechos?

El Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, es el órgano del Estado encargado del control, fiscalización y aplicación de las normas laborales, contando para ello con dependencias competentes y especializadas para realizar las labores de inspección; para recibir denuncias sobre incumplimiento de la legislación laboral y denuncias sobre la problemática relacionadas con la seguridad e higiene en el Trabajo; para mediar en los conflictos individuales y colectivos de trabajo; para organizar los registros y archivos de documentaciones relacionadas a inscripción obrero-patronal y registro de organizaciones sindicales, así como la elaboración de los datos estadísticos relevantes.

## **h) Derecho a la Sindicalización:**

La Constitución Nacional reconoce a trabajadores y empleadores sin distinción de sexo o nacionalidad y sin necesidad de autorización previa, el derecho a constituir libremente organizaciones sindicales. El convenio 87 de la OIT ratifica dicho principio constitucional y la Ley 213/93 en el Libro Tercero regula todo lo concerniente a la libertad sindical.

## **i) Informaciones Adicionales (servicios disponibles):**

### **1) Dirección General de Migraciones (DGM):**

Para solicitar residencia en Paraguay y/o cambiar la categoría de la misma.

Caballero N° 201 e/ Eligio Ayala, Assunção.

Mail: [contacto@migraciones.gov.py](mailto:contacto@migraciones.gov.py).

Teléfonos: (595-21) 446066 / 446673, (595-21) 446066 / 446673.

## **2) Ministerio de Justicia y Trabajo, Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

El Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, posee un servicio de información, a través de su Departamento de Normas Internacionales (e-mail: [internacionales@mjt.gov.py](mailto:internacionales@mjt.gov.py)), dirigido a la población migrante y a los empleadores que deseen, sobre la normativa laboral y migratoria vigente.

### **Sede central del Ministerio de Justicia y Trabajo:**

Dirección: Av. Dr. José Gaspar Rodríguez de Francia E/ EE.U.U.

Teléfonos: (595-21) 493-209 / 493-210.

Página Web: [www.mjt.gov.py](http://www.mjt.gov.py).

### **Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:**

Dirección: Luis Alberto de Herrera E/ Paraguarí.

Teléfono: (595-21) 451-245 – Int. 240.

Página Web: [www.mjt.gov.py/sst.htm](http://www.mjt.gov.py/sst.htm).

### **a) Asesoramiento laboral:**

Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social,  
Departamento de Mediación y Denuncias: Dirección:  
Luis Alberto de Herrera esq. Paraguari, Asunción.  
Teléfono: (595 21) 451-245 (Int. 222).

Servicios:

- 1 - Denuncias sobre la existencia de violaciones de normas laborales.
- 2 - Denuncias referentes a incumplimiento de normas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo.
- 3 – Servicio de inscripción obrero patronal.
- 4 - Servicio de mediación de conflictos laborales individuales o colectivos.
- 5 - Servicio de inspección y vigilancia de legares de trabajo.
- 6 – Registro de Organizaciones Sindicales de trabajadores.

### **b) Servicio de información al trabajador migrante:**

Los trabajadores extranjeros podrán recurrir a las oficinas de la Dirección General de Migraciones y del Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los efectos de recabar cualquier información.

**Dirección General de Migraciones:** Caballero N° 201 e/ Eligio Ayala, Asunción. E-mail: contacto@migraciones.gov.py. Teléfonos: (595-21) 446066 / 446673, (595 21) 446066 / 446673.

**Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Departamento:** Dirección: Luis Alberto de Herrera E/ Paraguari. Teléfono: (595-21) 451245 – Int. 240. E-mail: internacionales@mjt.gov.py. Costo: El servicio es gratuito.



**Construyendo una región de  
Paz, Trabajo y Justicia Social**

**Construindo uma região de  
Paz, Trabalho e Justiça Social**

## **Capitulo 7 URUGUAY**

### **a) Cómo obtener una RESIDENCIA con derecho al trabajo (documentos que comprueban la situación migratoria regular):**

La Ley 18.250 establece los principios de la política migratoria del país. En el capítulo VI se definen las categorías migratorias, contemplándose el Acuerdo de Libre Residencia para los nacionales de los estados miembro del MERCOSUR y estados asociados que soliciten la tramitación de la residencia temporaria. Dicha residencia habilita a ejercer actividad laboral.

En Uruguay el trámite de residencia se realiza en las dependencias de la Dirección Nacional de Migración del Ministerio del Interior.

**Los requisitos para la tramitación de la residencia temporaria, por un plazo de dos años, para los nacionales de los estados miembros del MERCOSUR son los siguientes:**

- Pasaporte válido y vigente o cédula de identidad o certificado de nacionalidad expedido por el país de origen del peticionante.

La partida de nacimiento legalizada será solicitada para el otorgamiento de la cédula de identidad uruguaya, documento habilitante para ser inscripto por el empleador ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Branco de Previsión Social,

o bien como para inscribirse como cuentapropista ante los mencionados organismos y la Dirección General de Impositiva.

- Certificado que acredite la carencia de antecedentes judiciales y/o penales y/o policiales en el país de origen o en los que hubiera residido el peticionante durante los cinco años anteriores a su arribo al país de recepción.
- Carné de salud expedido por autoridad sanitaria habilitada uruguaya.
- Pago de la tasa retributiva de la Dirección Nacional de Migración.

## **b) Eventuales consecuencias de emplear trabajadores en situación irregular:**

La Ley 18250 establece en su artículo 21: “Las personas físicas o jurídicas que en el territorio nacional ocupen trabajadores extranjeros en relación de dependencia deberán cumplir la normativa laboral vigente, tal como se aplica a los trabajadores nacionales.”

El artículo 22 señala: “Ningún empleador podrá contratar laboralmente a personas extranjeras que se encuentren en situación irregular en el territorio nacional”. La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la encargada de controlar el cumplimiento y aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias en materia laboral y de Seguridad Social, y, por

consecuencia, aquel empleador que contratara personas extranjeras que se encuentran en situación irregular en el país, serán sancionadas de acuerdo a la reglamentación vigente (decreto 108/07).

Asu vez, el artículo 17 de la mencionada ley establece que “El Estado adoptará las medidas necesarias para asegurar que las personas migrantes no sean privadas de ninguno de los derechos amparados en la legislación laboral a causa de irregularidades en su permanencia o empleo.”

## **c) ¿Qué documentos son necesarios para conseguir un trabajo en Uruguay?**

Para ejercer una actividad laboral es necesario tener la Cédula de Identidad uruguaya o documento habilitante expedido por el Ministerio del Interior, una vez realizado el trámite de solicitud de residencia en el país ante la Dirección Nacional de Migración.

Las personas que se van a desempeñar laboralmente en calidad de dependientes, con dicho documento podrán ser inscriptas en el Banco de Previsión Social y en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por parte del empleador. Aquellas personas que van a desarrollar actividad laboral por cuenta propia, además de inscribirse en los organismos antes mencionados, también deberán hacerlo en la Dirección General Impositiva.

## d) ¿Cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores en Uruguay?

En Uruguay, la ley 18250 garantiza la igualdad de trato de las personas migrantes con respecto a los nacionales en tanto sujetos de derechos y obligaciones, sin ningún tipo de distinción por motivo alguno. En este sentido gozan de los derechos de salud, trabajo, seguridad social, vivienda y educación en pie de igualdad con los nacionales. Dichos derechos tendrán la misma protección y amparo en uno y otro caso Y tienen igualdad de trato que los nacionales con respecto al ejercicio de una actividad laboral. Asimismo, las personas migrantes gozan, con respecto a la seguridad social, del mismo trato que las nacionales en la medida que cumplan los requisitos previstos en la legislación del Estado uruguayo en la materia y de los instrumentos bilaterales y multilaterales ratificados por el país.

En lo relativo a la normativa laboral, se encuentra disponible en la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy) en el link Relaciones Laborales, Normativa. Allí se desarrollan las normas relativas a jornada, licencia, salario vacacional, aguinaldo, descansos semanales e intermedios, feriados, despidos, maternidad.

Los principales derechos y obligaciones de los trabajadores son:

**Período de prueba:** Si bien no hay una norma específica al respecto, la doctrina y jurisprudencia de nuestro país coinciden en que las partes pueden pactar un período de prueba de 90 días. Durante este período el trabajador puede ser despedido sin que corresponda pagarle indemnización, pero

el empleador siempre debe registrarlo, pagar las contribuciones y depositar los aportes a la seguridad social. También generará derecho a la licencia, el salario vacacional y el aguinaldo correspondiente.

**Remuneraciones:** El salario puede pagarse, por unidad de tiempo (horas, días, semanas, meses) o por unidad de resultado (por pieza, tarea o a destajo), comisiones sobre las ventas o cobros por cuenta del empleador, participación en las utilidades.

La remuneración podrá consistir en: una suma de dinero, o parte en dinero y parte en especie. Se acostumbra que la parte en especie no supere el 20% del salario nominal.

El monto debido en concepto de remuneración será pagado en forma semanal, por quincena y por mes y accasionalmente si el trabajador no sea ocupado diariamente podrá pagarse por día, al término de cada jornada.

**Salario Mínimo:** En ningún caso, la remuneración será inferior al salario mínimo establecido para la categoría y el sector de actividad en el que el trabajador se desempeña, fijado por el consejo de salarios respectivo. La ley dispone un mínimo que debe percibir el trabajador por concepto de retribuciones salariales: 30% del salario nominal deducidos el impuesto –si correspondiere– y las contribuciones de seguridad social, por lo cual, en realidad, se trata de un 30% sobre el salario líquido (nominal menos esos dos rubros). Para determinar el monto que constituye la base sobre la cual se determina el mínimo intangible y la cantidad que constituye este mínimo intangible lo que debe tenerse en cuenta es la prestación en efectivo, excluyendo por tanto las prestaciones en especie (vivienda, alimentación en ticket u otras modalidades en especie).

El monto del Salario Mínimo Nacional a enero de 2010 es de 4.799 pesos.

**Jornada Laboral:** La duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales en la industria y de 44 horas semanales en el comercio.

**Aguinaldo:** Es el equivalente a la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el empleador. Se paga en dos veces: La primera parte que consiste en la doceava parte de todo lo percibido entre el 1ro. de diciembre del año anterior y el 31 de mayo del corriente, se paga durante todo el mes de junio. La segunda parte que consiste en la doceava parte de todo lo percibido entre el 1ro. de junio y el 30 de noviembre de cada año, se paga antes del 23 de diciembre. Se pierde en caso de notoria mala conducta.

**Licencia:** Por cada año civil trabajado (1ro de enero al 31 de diciembre) se generan 20 días de licencia. Al cumplir 5 años de antigüedad en la empresa se genera un día más cada 4 años. Salario vacacional o suma para el mejor goce de la licencia: se trata de una suma equivalente a la licencia anual que se abona al momento de salir de vacaciones.

**Edad mínima:** 15 años de edad. Necesita autorización del Instituto Nacional del Menor.

## e) ¿Cuáles son las reglas de protección a la salud y a la seguridad del trabajador en los ambientes de trabajo?

Toda empresa esta obligada a tomar las medidas de resguardo y seguridad para el personal de trabajo, a efectos de evitar los accidentes originados en el trabajo. (Ley 5032). En función de esta norma de carácter general se dictaron normas específicas para distintos sectores de actividad. Los más importantes son el decreto 89/95 para la Construcción, el decreto 406/88 para Industria, Comercio y Servicios, el decreto 307/2009 sobre riesgos químicos y decreto 321/2009 para el ámbito rural.

Los textos de las normas sobre Salud y Seguridad en el Trabajo están desplegadas en la página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy).

Es muy importante el decreto N° 291/007, reglamentario del CIT N° 155, donde se establecen disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquier actividad, sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la misma y tenga o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado. Dicho decreto establece los principios, derechos y obligaciones que deben guiar la conducta de los empleadores, los trabajadores y la administración del trabajo. Los empleadores deberán garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. El costo de las medidas directamente relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo no deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores. El trabajador deberá cuidar que los medios de protección personal. Deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que

ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o salud.

A su vez, se crean ámbitos de cooperación entre empleadores y trabajadores, orientada a asegurar el logro de la prevención, evaluación de los riesgos laborales, así como la planificación de la capacitación dirigida a empresarios y trabajadores para prevención de riesgos laborales. En cada sector de actividad se crea una Comisión Tripartita Sectorial para la formulación, puesta en práctica, examen evaluatorio y periódico, de una política nacional y sus medios de aplicación en materia de salud, seguridad y medio ambiente laboral. En cada empresa se crea una instancia de cooperación bipartita mediante la designación por los trabajadores de un Delegado Obrero de Seguridad o la instalación de una Comisión de Seguridad con representantes de la empresa y de los trabajadores, con los cometidos de planificar la prevención y planificación de la temática

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales están regulados en la ley 16.074. No está comprendido por el sistema de seguridad social.

Este régimen es obligatorio y automático, a cargo del Banco de Seguros del Estado, diseñado como un seguro mercantil. Se financia mediante el pago de una prima a cargo del patrono, cuyo monto se determina teniendo en cuenta la siniestralidad del sector de actividad al que pertenece la empresa. Todo empleador está obligado a contratar la póliza, y si no lo hace el sistema ampara igualmente al trabajador brindándole prestaciones asistenciales completas y económicas mínimas, disponiendo el Banco de Seguros del Estado de una acción de recupero contra el empleador omiso por los gastos

que deba realizar y las sanciones administrativas que correspondieren.

La reparación que brinda el sistema consiste en el otorgamiento de prestaciones asistenciales y económicas.

Si el empleador incumple con la obligación de contratar el seguro, o habiéndolo hecho el mismo se ha declarado caduco por falta de pago u otra causa, el sistema de cobertura asistencial se aplica automáticamente, y también se pagan las indemnizaciones pero no se calculan sobre la remuneración real del siniestrado sino sobre una base ficta.

## **f) ¿Cómo acceder a los beneficios del sistema de seguridad social?**

En Uruguay el ejercicio de una actividad remunerada implica la inscripción obligatoria en el Banco de Previsión Social, al cual deberán realizar los aportes correspondientes de la Seguridad Social los empleadores y los trabajadores, en el caso de los dependientes. Los trabajadores por cuenta propia también deberán realizar su inscripción y aportes. Todo esto sin perjuicio de la inscripción en los demás organismos de competencia en la materia (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en todos los casos y Dirección General Impositiva los cuentapropistas)

Por lo tanto, en Uruguay los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, tienen derecho - cumpliendo con los requisitos de cotización previa previstos en la legislación - a las siguientes prestaciones:

- a) subsidio por desempleo forzoso (decreto-ley 15.180<sup>3</sup> y Ley 18399)
- b) derecho a la asistencia médica del trabajador y de sus hijos, así como a subsidio para el caso de enfermedad común (decreto-ley 14.407 y modificativas; ley 18.211)
- c) derecho a la licencia por maternidad y a las asignaciones familiares (decreto-ley 15.084 y modificativas y ley 18.227), cuyos montos mensuales por beneficiario, se establecerá de acuerdo al número de menores que integren el hogar, al nivel educativo que estén cursando y a la presencia o no de discapacidades.
- d) cobertura médica y subsidios en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales (ley 16.074)<sup>4</sup>.
- e) cobertura a la invalidez, vejez y sobrevivencia, a través del sistema jubilatorio y pensionario (ley 16.713 y modificativas)<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Las normas pueden consultarse en: <http://www.parlamento.gub.uy/>

<sup>4</sup> Ver: <http://www.bse.com.uy/productos/Accidentes/>

<sup>5</sup> Ver: [http://bps.gub.uy/modelo\\_SFCM.asp?p=Trabajadores-Derechos](http://bps.gub.uy/modelo_SFCM.asp?p=Trabajadores-Derechos)

## Los aportes personales se calculan sobre el salario nominal del trabajador y consisten en:

Contribuciones	Empleador <sup>6</sup>	Trabajador
Aportes jubilatorios	7,5%	15%
Fondo Nacional de Salud	5%	3% (básico) <sup>7</sup>
Fondo de reconversión laboral	0,125%	0,125%

## g) ¿Qué hacer en el caso de violación de derechos?

El MTSS tiene competencia en vía administrativa ante las denuncias de conflictos individuales de trabajo. En su ámbito se celebran las conciliaciones, que constituyen requisitos previos al inicio de juicio laboral (art. 57 inc. 2 de la Constitución y Ley 14.188 art. 10).

Previo cumplimiento de este requisito de conciliación administrativa y en caso de labrarse acta de inútil conciliación, el trabajador podrá iniciar acciones judiciales ante juzgados especializados en materia laboral.

En vía judicial, la Defensoría de oficio laboral tiene por cometido asegurar el acceso a la justicia del trabajo a las personas que por su modesta situación económica no podrían costearse una defensa privada.

<sup>6</sup> La empresa demás deberá abonar por cada salario nominal de cada trabajador.

<sup>7</sup> Los trabajadores que perciben un salario mensual superior a 2,5 BPS (\$ 4860) pagan un adicional del 1,5% si no tienen hijos menores y 3 % si tienen hijos menores de edad.

La Constitución (art. 7) establece que la justicia será gratuita para los declarados pobres con arreglo a la ley. Dicha garantía no sería completa si no se asegurara a los menos favorecidos la asistencia jurídica imprescindible para acceder a los Tribunales. Esa asistencia, así como todos los servicios que la Defensoría presta son completamente gratuitos y sólo se otorgan a quienes, en razón de sus bajos ingresos, se hallaren comprendidos dentro de las condiciones establecidas por la Acordada N° 7414 de fecha 5/3/01.

El procedimiento para recibir asesoramiento en materia laboral y salarial está desarrollado en la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy), link Relaciones Laborales, Asesoramiento laboral o salarial.

La persona que se desempeña laboralmente podrá denunciar cualquier situación irregular en los términos de su relación de trabajo, ante la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social. Ver página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy), link IGTSS, Denuncias.

Estos términos comprenden los derechos referidos a la normativa laboral vigente en nuestro país (condiciones generales de trabajo o condiciones ambientales de trabajo); y también los derechos fundamentales y universales, inherentes a la personas y que son vulnerados en el lugar de trabajo (acoso moral, psicológico, antisindical, discriminación, destrato, etc).

## **h) Derecho a la Sindicalización:**

El derecho a organizarse sindicalmente y a desarrollar la actividad sindical está garantizado constitucionalmente. Se aplican Convenios Internacionales OIT n° 87 y 98, y ley 17940.

No existen normas que exijan cumplir con requisitos de formas a los sindicatos para poder desarrollar su actividad sindical, considerándose actividad sindical la desarrollada incluso por sindicatos en formación.

## **i) Informaciones Adicionales (servicios disponibles):**

### **1) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Juncal 1511 CP 11000 Montevideo - Uruguay

Mesa de Entrada: (598-2) 916 2681\*

Servicio de atención telefónica: (598-2) 915 7171. Fax: (598-2) 916 2708

[www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

A través de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se brinda la red de servicios de los Centros Públicos de Empleo, constituido como un sistema de servicios y acciones para el mercado laboral, sobre la base del conocimiento y análisis del potencial productivo y el empleo, desde una perspectiva de desarrollo local. Coordinan y prestan servicios tendientes a facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda, coordinando entre las áreas de Servicios Públicos de Empleo, Formación Profesional y Emprendimientos Productivos.

La página web se encuentra en [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy), Dinae, Centros Públicos de Empleo CEPEs.

## **2) Ministerio del Interior: Dirección Nacional de Migración**

Misiones 1513 CP 11100 Montevideo – Uruguay

Mesa de Entrada (598-2) 916 04 71

[www.dnm.minterior.gub.uy](http://www.dnm.minterior.gub.uy)

## **3) Banco de Previsión Social**

Colonia 1921 CP 11200 Montevideo – Uruguay

Teléfono 1997

[www.bps.gub.uy](http://www.bps.gub.uy).

E-mail: [consultasweb@bps.gub.uy](mailto:consultasweb@bps.gub.uy)

## **4) Ministerio de Relaciones Exteriores: Centro de Atención Ciudadana**

Cuareim 1384 CP 11200 Montevideo - Uruguay

Tel: (598-2) 9021010 int. 3126

[www.mrree.gub.uy](http://www.mrree.gub.uy) y [www.masfacil.gub.uy](http://www.masfacil.gub.uy)

E-mail: [informes@mrree.gub.uy](mailto:informes@mrree.gub.uy)

# **Capítulo 8**

## **Otras informaciones**

### **Profesiones Reglamentadas:**

Aún con todo el avance del MERCOSUR, no existe un sistema de reconocimiento automático de diplomas, certificados o habilidades. Por ello, el migrante debe efectuar la reválida de su diploma o certificado por el órgano competente del país.

### **Trabajadores de las áreas fronterizas:**

Trabajadores fronterizos son personas que viven en una ciudad y permanentemente transitan para una ciudad vecina de otro país, cruzando la frontera para trabajar, estudiar, acceder a servicios y otras actividades.

Los trabajadores y trabajadoras de frontera poseen una reglamentación específica, que varía de acuerdo a la legislación interna de cada país y en función de la existencia de Acuerdos de Tránsito Fronterizo entre los países.

## ANEXO

### Consulados de los Estados Parte del MERCOSUR

#### ARGENTINA:

##### Consulado General de la República Federativa del Brasil en Buenos Aires:

Domicilio: Carlos Pellegrini 1363, Piso 5°.

Tel: (011) 4394 5264 / (011) 4394 5278 Horario de atención: de 10 a 17 hs.

E-mail: diversos@conbrasil.org.ar

<http://www.conbrasil.org.ar>

##### Consulado General de la República Federativa del Brasil en Córdoba:

Domicilio: Av. Ambrosio Olmos 615

Tel: (351) 468 5919 / Fax: (351) 468 5539

E-mail: conbracg@conbrasilcordoba.org.ar

<http://www.conbrasilcordoba.org.ar>

##### Consulado General de la República Federativa del Brasil en Mendoza:

Domicilio: Perú 789.

Tel: (261) 423 0939 / Fax (261) 423 1422

E-mail: consbrasmendoza@mre.gov.br

##### Vice-Consulado de la República Federativa del Brasil en Puerto Iguazú

Domicilio: Av. Córdoba 264

Tel: (03757) 421 348 / Fax (03757) 422 494

E-mail: conbrasil@iguazu.net.com / conbrasil@iguazunet.com

##### Vice-Consulado de la República Federativa del Brasil en Paso de los Libres

Domicilio: Bartolomé Mitre 894.

Tel: (0372) 42 5444 / Fax (0372) 42 5441

E-mail: vclibres@arnet.com.ar

##### Consulado General de la República de Paraguay en Buenos Aires:

Domicilio: Viamonte 1851 (1051).

Tel: (011) 4812 0075 / (011) 4814 4803 / Fax: (011) 4815-9801

(Horario de atención: 8 a 16 hs.)

##### Consulado de la República de Paraguay en Mar del Plata:

Dirección: San Martín 2332, Piso 1°. Oficinas 122 y 124 (7600)

**Consulado de la República de Paraguay en Resistencia, Chaco:**

Domicilio: Hipólito Yrigoyen 250 (3500)

Tel: (03722) 434-323

**Consulado Honorario de la República de Paraguay en Córdoba:**

Domicilio: General Paz 598 Piso 5° Depto A (5000)

Tel: (0351) 0351-424-4588

**Consulado de la República de Paraguay en Corrientes:**

Domicilio: Cordoba 969 2b (3400)

Tel: (03783) 42-6576

**Consulado de la República de Paraguay en Clorinda:**

Domicilio: José Cancio y Rivadavia

Tel: (03718) 42-1988

**Consulado de la República de Paraguay en Formosa:**

Domicilio: Fontana esquina Junín (3600)

Tel: (03717) 43-1923

**Consulado de la República de Paraguay en Posadas:**

Domicilio: San Lorenzo 179 (3300)

Tel: (03752) 42-3858

**Consulado de la República de Paraguay en Puerto Iguazú:**

Domicilio: Av. Córdoba 370

Telefax: (03757) 03757-424230

**Consulado de la República de Paraguay en Santa Fe**

Dirección: Gral. Bartolomé Mitre 780 - PA (2000)

Tel: (0342) 49-0993

**Consulado del Uruguay en Buenos Aires:**

Domicilio: Av. Las Heras 1907 - Piso 4° – Bs. As.

Tel: (011) 4807 3040 / (011) 4807 3045  
- Horario de atención: de 10 a 17 hs.  
E-mail: [conuruarge@embajadadeluruguay.com.ar](mailto:conuruarge@embajadadeluruguay.com.ar)

**Consulado General del Uruguay en Rosario:**

Domicilio: Calle San Luis 441

Tel: (0341) 421 9077 | 424 6860

E-mail: [conururos@consuladodeluruguay.com.ar](mailto:conururos@consuladodeluruguay.com.ar)

**Consulado General del Uruguay en Córdoba:**

Domicilio: San Jeronimo 167 - piso 20

Tel: (351) 424 10 28

E-mail: conurucor@arnet.com.ar

**Consulado de Distrito del Uruguay en Rosario**

Domicilio: San Luis 441

Tel: (341) 424 68 60 / 421 90 77

E-mail: conururos@consuladodeluruguay.com.ar

**Consulado de Distrito del Uruguay en Colón, Entre Ríos**

Domicilio: San Martín 417

Tel: (3447) 421 999

E-mail: crou@ciudad.com.ar

**Consulado de Distrito del Uruguay en Concordia**

Domicilio: Asunción 131

Tele/fax: (345) 421 03 80 / 4221426

E-mail: conurucon@arnet.com.ar

**Consulado de Distrito del Uruguay en Gualeguaychú**

Domicilio: Bernardino Rivadavia 510

Tel: (3446) 42 61 68

E-mail: conuruguale@entrieros..com.ar

**Consulado de Distrito del Uruguay en Córdoba**

Domicilio: San Jeronimo 167 - piso 20

Tel: (351) 424 10 28

E-mail: conurucor@arnet.com.ar

## **BRASIL:**

### **Consulado da Argentina - Belo Horizonte - MG**

Domicílio: R. Ceará, 1566 - 6º andar, Bairro  
Funcionários

Tel: (55-31) 3047-5490

Fax: (55-31) 3047-5490

Email: [consulado@consuladoargentinoBH.org.br](mailto:consulado@consuladoargentinoBH.org.br)

### **Consulado da Argentina - Curitiba - PR**

Domicílio: R. Benjamin Constant, 67 - 15º andar

Tel: (55-41) 3222-0799

Fax: (55-41) 3222-0799

Email: [couri@mrecic.gov.br](mailto:couri@mrecic.gov.br)

### **Consulado da Argentina - Florianópolis - SC**

Domicílio: R. Germano Wenchausem, 273 - 1º andar  
- AGK Centro Executivo

Tel: (55-48) 3024-3035 / 3036

Fax: (55-48) 3024-3035 / 3036

Email: [consuladoflor@gmail.com](mailto:consuladoflor@gmail.com)

### **Consulado da Argentina - Foz do Iguaçu - PR**

Domicílio: R. Travessa Vice Cônsul E.R.Bianchi, 26

Tel: (55-45) 3574-2969

Fax: (55-45) 3574-2877

Email: [cfdig@mrecic.gov.ar](mailto:cfdig@mrecic.gov.ar)

### **Consulado Geral da Argentina - Porto Alegre - RS**

Domicílio: R. Coronel Bordini, 1033

Tel: (55-51) 3321-1360

Fax: (55-51) 3228-1360

Email: [caleg@terra.com.br](mailto:caleg@terra.com.br)

### **Consulado da Argentina - Recife - PE**

Domicílio: Av. Domingos Ferreira, 2238 - Ed. Akka -  
2o andar - Boa Viagem

Tel: (55-81) 3131-9000

Fax: (55-81) 3131-9002

### **Consulado Geral da Argentina - Rio de Janeiro - RJ**

Domicílio: Praia do Botafogo, 228 - Sobreloja 201

Tel: (55-21) 2553-1646 / 1459 / 1568

Fax: (55-21) 2552-4191

Email: [crioj@mrecic.gov.ar](mailto:crioj@mrecic.gov.ar)

### **Consulado da Argentina - Salvador - BA**

Domicílio: R. Ribeiro dos Santos, 17 - Pelourinho

Tel: (55-71) 3241-4863

Fax: (55-71) 3241-4862

Email: csbah@mrecic.gov.ar

### **Consulado Geral da Argentina - São Paulo - SP**

Domicílio: Av. Paulista, 2313 - sobreloja

Tel: (55-11) 3897-9522

Fax: (55-11) 3082-8019

Email: cpabl@mrecic.gov.ar

### **Consulado da Argentina - Uruguaiana - RS**

Domicílio: R. 13 de Maio, 1674, Casa "Vila Dolores", Centro

Tel: (55-55) 3412-1925 /4605, 3411-3233

Fax: (55-55) 3412-1925 /4605

Email: curug@bnet.com.br

### **Setor Consular da Embaixada do Paraguai - Brasília - DF**

Domicílio: SES Av. das Nações, Qd. 811, Lote 42

Tel: (55-61) 3242-3732, 3242-3968, 3244-8649

Fax: (55-61) 3242-4605

Email: secretaria@embaparaguai.org.br

Site: <http://www.embaparaguai.org.br/>

### **Consulado do Paraguai - Campo Grande - MS**

Domicílio: Rua 26 de Agosto, 384, Ed. 26 de Agosto, 11º andar, s/ 115

Tel: (55-67) 3384-6610

### **Consulado Geral do Paraguai - Curitiba - PR**

Domicílio: R. Voluntários da Pátria, 400-Ed. Wawel, s/501, Centro

Tel: (55-41) 3222-9226 / 1216 / 5579

Fax: (55-41) 3222-9226 / 1216 / 5579

Email: cgp.curitiba@terra.com.br

### **Consulado do Paraguai - Foz do Iguaçu - PR**

Domicílio: Rua Marechal Deodoro, 901

Tel: (55-45) 3523-2898

Fax: (55-45) 3523-9212

Email: consulparfoz@hotmail.com

### **Consulado do Paraguai - Guairá - PR**

Domicílio: Praça Duque de Caxias, 500

Tel: (55-44) 3642-3544

Fax: (55-44) 3642-3544

Email: consulparguaira@brturbo.com

### **Consulado Geral do Paraguai - Paranaguá - PR**

Domicílio: Rua João Eugênio, 385 c/ Travessa Justo Almada

Tel: (55-41) 3422-6735 / 3423-2880 / 1613

Fax: (55-41) 3422-5086

Email: consuladopy@yahoo.com.br

### **Consulado do Paraguai - Ponta Porã - MS**

Domicílio: Av. Presidente Vargas, 130, Centro

Tel: (55-67) 3431-6312

Fax: (55-67) 3432-0263

Email: cons.py.pp@uol.com.br

### **Consulado do Paraguai - Porto Alegre - RS**

Domicílio: Rua Dr. Barcelos, 2237 - Bairro Cristal

Tel: (55-51) 3241-9576 / 3249-0530

Fax: (55-51) 3241-9576 / 3249-0530

Email: consulparpoa@terra.com.br

### **Consulado Geral do Paraguai - Rio de Janeiro - RJ**

Domicílio: Praia do Botafogo, 242 - 2º andar

Tel: (55-21) 2553-2294 e 2551-2423

Fax: (55-21) 2553-2512

Email: consulpar.rj.brasil@hotmail.com

### **Consulado do Paraguai - Santos - SP**

Domicílio: Av. Ana Costa, 48 a, Conj. 31, Ed. Ana Costa

Tel: (55-13) 3222-8070

Fax: (55-13) 3233-5118

Email: consulpar@litoral.com.br

### **Consulado Geral do Paraguai - São Paulo - SP**

Domicílio: Rua Bandeira Paulista, 600, 8º andar, conj. 81/82, Ed. Banco do Brasil, Bairro Itaim

Tel: (55-11) 3167-7793 / 0455 / 3168-1932

Fax: (55-11) 3167-0412

Email: consulpy@paraguaysp.com.br

Site: <http://www.paraguaysp.com.br/>

### **Consulado Geral do Uruguai - Belo Horizonte - MG**

Domicílio: Av. do Contorno 6777, Sala 1301/2

Tel: (55-31) 3296-7527 / 3296-8293

Fax: (55-31) 3296-7291

Email: conuruchi@aol.com.br

### **Setor Consular da Embaixada - Brasília - DF**

Domicílio: S.E.S. Av. das Nações, lote 14, Quadra 803 Sul

Tel: (55-61) 3322-4528 / 3322-1200

### **Consulado de Distrito do Uruguai - Chuí - RS**

Domicílio: Rua Venezuela, 311

Tel: (55-53) 3265-1151

Fax: (55-53) 3265-1151

Email: conschui@adinet.com.uy

### **Consulado Geral do Uruguai - Curitiba - PR**

Domicílio: Al. Carlos de Carvalho, 417 - conj. 3101 A  
Ed. Curitiba Trade Center

Tel: (55-41) 3225-5550

Fax: (55-41) 3232-0436

Email: conurucur@terra.com.br

### **Consulado Geral do Uruguai - Florianópolis - SC**

Domicílio: Av. Rio Branco 387 - 6º andar

Tel: (55-48) 3222-3718

Fax: (55-48) 3216-8989

Email: conuruflop@yahoo.com.br

### **Consulado Geral do Uruguai - Porto Alegre - RS**

Domicílio: Av. Cristovão Colombo 2999

Tel: (55-51) 3325-6197 /6194

Fax: (55-51) 3325-6192

Email: conurugran@terra.com.br

### **Consulado Geral do Uruguai - Rio de Janeiro - RJ**

Domicílio: Praia de Botafogo 242, 6º andar

Tel: (55-21) 2553-6030

Fax: (55-21) 2553-6036

Email: conuruguana@consulado-uruguay-rio.org.br

Site: <http://www.consulado-uruguay-rio.org.br/>

### **Consulado Geral do Uruguai - São Paulo - SP**

Domicílio: Rua Estados Unidos, 1284 - Jardins

Tel: (55-11) 3085-5941

Fax: (55-11) 3088-7874

Email: conurupa@osite.com.br

## PARAGUAY:

### **Consulado de la República de Argentina:**

Domicilio: Palma 319 esquina Chile (1er. Piso).

Tel: (595 21) 442-151. Fax: (595 21) 442-151 Int. 102.

Horario de Atención: Lunes a viernes de 08:00 a 13:00 hs. Horario de Recepción de Documentación: 08:00 a 12:00 hs.

### **Consulado de la República Federativa del Brasil:**

Domicilio: Edif. Itasa, 3° Piso - Juan de Salazar esq. Washington, Asunción.

Tel: (595 21) 232.000, 232.002, 232.081, 232.082, 232.084, 232.081. Fax: (595 21) 233.905.

Casilla de correo: 1314

### **Consulado de la República de Uruguay:**

Domicilio: Avenida Boggiani 5832 - Planta Baja, esq. Alas Paraguayas.

Tel: (595 21) 610.595.

Horario de atención al público: de 9:00 a 15:00 horas.

## URUGUAY:

### **Consulado de la República Argentina en Montevideo**

Domicilio: Wilson Ferreyra Aldunate 1281

Tel: (598) 2 9028623 al 25

Fax: (598) 2 9020667]

### **Consulado de la República Argentina en Colonia del Sacramento**

Domicilio: Avda. General Flores 209

Tel: (598) 52 20638

Fax: (598) 52 22093

Email: ccolo@mrecic.gov.ar

### **Consulado de la República Argentina en Paysandú**

Domicilio: Leandro Gomez 1034

Tel: (598) 7222253/29269

### **Consulado de la República Argentina en Salto**

Domicilio: Artigas 1162

Tel: (598) 7399731474

Email: consar\_salto@yahoo.com.ar

**Consulado de la República Argentina en Punta del Este (temporario)**

Domicilio: Avenida Gorlero y esq 19, edificio Espigon Gorlero, Punta del Este

Tel: (598) 42446162

Celular: (598) 420094 918 237

**Consulado de la República Argentina en Fray Bentos**

Domicilio: 33 orientales n° 3237

Tel: (598) 562 – 3225

Fax: (598) 562 – 3510

Email: consarfb@adinet.com.uy

**Consulado General de la República Federativa de Brasil en Montevideo**

Domicilio: Convención, 1343 (6°. Piso)

Tel: (02) 901 2024 / 901 1460 / 908 1713 / 900 6282

Fax: (02) 900-0348

E-mail: conbras@consbras.org.uy

**Consulado General de la República Federativa de Brasil en Rivera**

Domicilio: Ceballos, 1159

Tel: (0622) 3278

Fax: (0622) 4470

E-mail: consbrasrivera@adinet.com.uy

**Consulado General de la República Federativa de Brasil en Chui**

Domicilio: Tito Fernández, 147, Esquina Laguna Mirim

Tel: (0474) 2049

E-mail: chubrcg@internet.com.uy

**Vice-Consulado de la República Federativa de Brasil en Artigas**

Domicilio: Lecueder, 432

Tel: (0772) 5414

Celular: 098 617805

Fax: (0772) 4504

E-mail: vcartigas@mre.gov.



**Vice-Consulado de la República Federativa de Brasil en Rio Branco**

Domicilio: Calle Ismael Velázquez, 1239 Centro

Tel: (0675) 2003

Fax: (0675) 2816

Celular – línea uruguaya - 099 789 111

línea brasileña (0055)(53) 9167 3803

E-mail: [bravcrb@adinet.com.uy](mailto:bravcrb@adinet.com.uy)

**Consulado de la República de Paraguay en Montevideo**

Domicilio: Bvard. José Artigas N° 1256

Tel: (598-2) 7078273

Fax: (598-2) 7078274

**Consulado de la República de Paraguay en Punta del Este**

Domicilio: Edificio Vanguardia, Parada 1 – La Mansa

Tel: (598-42) 485169

Fax: (598-42) 485186