

**DECRETO 108/007**

**de 20.03.07**

## **CAPITULO I**

### **DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**ARTICULO 1.-** Toda empresa, propiedad de particulares, fueren éstos personas físicas o jurídicas y sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la actividad y la finalidad o no de lucro de la misma y aún no llevando a cabo actividad económica si tuviera personal dependiente, así como las personas públicas no estatales estarán obligadas a llevar los documentos de control a que se refiere el presente decreto, en los casos, condiciones y formas por él establecidas.

## **CAPITULO II**

### **DE LA PLANILLA DE CONTROL DEL TRABAJO**

**ARTÍCULO 2.-** Las empresas a que se refiere el artículo 1° del presente decreto, deberán munirse de la Planilla de Control del Trabajo, sólo cuando posean personal dependiente.

Las empresas a que se refiere el artículo 1° del presente decreto, cuando no posean personal dependiente deberán registrar únicamente el Libro de Registro Laboral. Cuando contraten personal, deberán además munirse de la planilla de control de trabajo.

**ARTÍCULO 3.-** La obligación de munirse de planilla de control de trabajo deberá cumplirse dentro de un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al que se iniciaron sus actividades o el día de ingreso de personal, cuando la empresa ya estaba en actividad.

**ARTÍCULO 4.-** La Planilla de Control de Trabajo deberá registrarse ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social o las Oficinas de Trabajo en el Interior, según corresponda, en la forma que detallan los artículos siguientes.

**ARTÍCULO 5.-** Cuando la Planilla de Control de Trabajo se presente en soporte papel, deberá instrumentarse por triplicado, quedando el original y una copia en poder de la empresa y la segunda copia en la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social o en la Oficina de Trabajo según corresponda.

**ARTÍCULO 6.-** Cuando la Planilla de Control de Trabajo se presente en soporte magnético deberá contener los mismos datos que la planilla en soporte papel y será generada a través del software suministrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no pudiéndose enmendar o incluir datos mediante escritura manual. Se podrá autorizar que se utilicen otros programas siempre que los

mismos sean compatibles con los utilizados por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

**ARTÍCULO 7.-** Cuando la Planilla de Control de Trabajo se presente vía Internet deberá procesarse a través del sitio Web del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, de acuerdo a las pautas y plazos establecidos en el instructivo de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, que rija a esos efectos.

**ARTICULO 8.-** Cuando la planilla se registre en soporte magnético o por Internet, se tendrá por registrada exclusivamente cuando se exhiba impresa y acompañada por el certificado de registro.

**ARTÍCULO 9.-** En la Planilla de Control del Trabajo deberá constar la razón social, naturaleza jurídica, domicilio y actividad de la empresa, grupo y sub grupo salarial, número de RUC, número de BPS o de la Caja Paraestatal que corresponda, así como la fecha en que inició actividad.

Asimismo deberá anotarse el nombre de los trabajadores, fecha de nacimiento, sexo y categoría laboral, la fecha de ingreso y egreso si la hubiera, salarios en moneda nacional con descripción de las particularidades que pudieran revestir, horarios de trabajo y descansos intermedios y semanales.

La Planilla de Control de Trabajo deberá contener un espacio destinado a "Observaciones" donde se anotar todo otro dato que interese a la relación laboral.

**ARTÍCULO 10.-** En caso que la razón social constituya una sociedad comercial, la planilla de control de trabajo deberá contener, además de los datos mencionados en el artículo anterior, el nombre de un director, administrador o gerente y su cédula de identidad, tenga o no remuneración.

**ARTÍCULO 11.-** El original de la Planilla de Control del Trabajo conjuntamente con su Certificado de Registro deberá permanecer en la empresa y estar a la vista o en su defecto encontrarse en un lugar accesible a efectos de poder ser consultada por sus trabajadores.

La Planilla de Control de Trabajo y su certificado de registro no podrán ser retirados por el empleador, salvo para su renovación, ni por funcionario alguno a excepción de los inspectores de trabajo.

**ARTÍCULO 12.-** Las empresas podrán llevar una Planilla de Control de Trabajo confidencial donde conste solamente la diferencia de las remuneraciones que excedan las que figuran en la otra Planilla y que conceda al personal jerárquico de la empresa, excluido del alcance de los convenios suscritos a nivel de los consejos de salarios.

Dicha Planilla estará sujeta a iguales requisitos que la común, con la excepción que no será accesible a los trabajadores.

**ARTÍCULO 13.-** Los institutos privados habilitados o autorizados para impartir enseñanza correspondiente al Ciclo Básico y Bachillerato Diversificado, podrán anotar en la Planilla de Control de Trabajo las horas de clase diarias o semanales que cumple cada profesor afectado a los mismos sin detallar el horario.

**ARTÍCULO 14.-** Las empresas que practican regímenes de turnos rotativos, podrán sustituir la anotación en la Planilla de Control del Trabajo del horario de cada trabajador, por el horario que comprende cada turno, la frecuencia de rotación del personal y la fecha en que cada trabajador comienza a realizar su respectivo turno.

**ARTÍCULO 15.-** Las empresas que opten por el sistema de descanso rotativo dejarán constancia del hecho en la Planilla de Control del Trabajo detallando el sistema de rotación adoptado.

En dichos casos, será preceptivo que la empresa documente en el Libro de Registro Laboral las modificaciones a los efectos de posibilitar el control del cumplimiento de dicho descansos.

**ARTÍCULO 16.-** Toda modificación salarial de carácter general deberá registrarse en la Planilla de Control de Trabajo dentro del plazo de quince días calendario a contar de su publicación en el Diario Oficial.

También deberá anotarse, dentro de los plazos legales para su pago las modificaciones salariales voluntarias, sean generales o particulares dentro de la empresa.

**ARTÍCULO 17.-** Tratándose de trabajadores que perciben salarios integrados con un sueldo base y partidas variables, tal modalidad deberá quedar claramente explicitada en la columna de remuneraciones inserta en la Planilla de Control de Trabajo, anotando asimismo el monto del sueldo base y las partidas que se abonan, ya consistan las mismas en un porcentaje fijo o variable, en especie o en dinero.

El empleador deberá igualmente aclarar en la parte destinada a "Observaciones", que a estos trabajadores que al respecto individualice con el correspondiente número de orden en la Planilla, se les asegura un salario equivalente al mínimo de la categoría según el grupo y subgrupo de actividad al que pertenezca que se encuentre vigente, sin que ello obste para que las partes de común acuerdo, fijen remuneraciones superiores a los mínimos salariales.

En el caso de que la remuneración consista sólo en la percepción de una comisión, el empleador deberá dejar constancia de este extremo en la Planilla de Control de Trabajo, cumpliendo con las mismas especificaciones exigidas en el inciso anterior.

**ARTÍCULO 18.-** Los viajantes y vendedores de plaza deberán figurar en la Planilla de Control del Trabajo con el número del contrato registrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**ARTÍCULO 19.-** Las empresas deberán incorporar a la Planilla de Control de Trabajo a los trabajadores, el día que ingresan.

**ARTÍCULO 20.-** Las empresas no podrán contratar ni anotar en la Planilla de Control de Trabajo a extranjeros que no justifiquen hallarse debidamente autorizados a trabajar legalmente en el país, ya sea en forma definitiva o transitoria.

Dicha justificación sólo podrá hacerse mediante la exhibición del certificado expedido por la Dirección Nacional de Migración, con constancia expresa de que el interesado está habilitado a esos efectos.

**ARTÍCULO 21.-** La Planilla de Control de Trabajo, se renovará con carácter general, en forma anual, en los plazos y condiciones que disponga la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

**ARTÍCULO 22.-** Cuando se hubieran agotado los renglones de la Planilla de Control de Trabajo, no será obligatorio proceder a su renovación total, debiendo las empresas munirse de Planillas complementarias, las que serán registradas en la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, considerándose continuación de las anteriores, hasta proceder a su renovación anual. Dicho registro deberá efectuarse en forma simultánea al ingreso de los trabajadores anotados en las mismas.

**ARTÍCULO 23.-** Corresponde la renovación anticipada de la Planilla de Control de Trabajo en los siguientes casos:

Cambio de domicilio, de razón social o de actividad, para lo cual tendrán un plazo de diez (10) días hábiles a contar desde la fecha que se produjo el hecho.

Cuando lo disponga la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

**ARTÍCULO 24.-** Las empresas de taxímetros y de transporte de carga deberán tener, en el domicilio de la empresa, el original de la planilla de control del trabajo y en el vehículo, la copia de la misma y la fotocopia autenticada del certificado de registro

### **CAPÍTULO III**

#### **LIBRO DE REGISTRO LABORAL**

**ARTÍCULO 25.-** Todas las empresas, deberán llevar el Libro de Registro Laboral. Deberá llevarse un Libro de Registro Laboral en cada establecimiento

de la empresa, aún en caso de optar por el régimen de centralización de la Planilla de Control de Trabajo.

**ARTÍCULO 26.-** Los Inspectores de Trabajo anotarán por orden cronológico las visitas que realicen, las resultancias de las mismas, así como las observaciones e intimaciones que practiquen y que anotarán de su puño y letra. Dichas anotaciones serán sucesivas y deberán estar escritas por él o los inspectores actuantes. El Inspector de Trabajo que omita la constancia de su actuación en dicho Registro Laboral incurrirá en responsabilidad funcional por omisión.

**ARTÍCULO 27.-** En el referido Libro de Registro Laboral, la empresa deberá anotar además:

- a) En forma anticipada, los cambios de horario y turno del trabajador
- b) Las horas que excedan el horario normal del trabajo.
- c) El horario que cumplen diariamente aquellos trabajadores que por la naturaleza de la actividad que realizan no sea posible establecer la hora de comienzo y de finalización de la jornada.
- d) Los accidentes de trabajo ordenados en forma cronológica y sucesiva, fecha de los mismos, nombre del o de los accidentados, descripción sucinta de los hechos medidas adoptadas o a adoptarse para evitarlos, debiendo efectuar dicha anotación dentro de las 24 hs. siguientes de producido el accidente.

**ARTÍCULO 28.-** El referido Libro de Registro Laboral deberá estar foliado, tener no menos de treinta folios, tapas duras y ser registrado por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y/o oficinas de Trabajo según corresponda.

**ARTÍCULO 29.-** Dicho Libro de Registro Laboral deberá tener en su primer folio, las siguientes anotaciones:

Razón Social

Tipo de Sociedad

Número de Planilla de Control de Trabajo

Grupo y Subgrupo de actividad

Ubicación de la empresa y Sección Policial a la que pertenece

Número de afiliación al Banco de Previsión Social

Número de afiliación al Banco de Seguros del Estado

Número de RUC y/o Cédula de Identidad según corresponda

Cantidad de folios que posee el Libro.

**ARTÍCULO 30.-** En aquellas empresas en que los trabajadores cambien reiteradamente los horarios y turnos y sea dificultoso registrar dichos cambios en el Libro de Registro Laboral, se permitirá que el registro se realice mediante listados por computadora, para lo cual las empresas deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) dejar constancia en el sector Observaciones de la Planilla de Trabajo del número de orden del trabajador y de que el cambio de horario se anota en el Libro de Registro;

b) dejar constancia en el Libro de Registro Laboral que los cambios de horario se registran en listados por computadora;

c) identificar en los listados el número de orden del trabajador, la fecha en que cambia el horario, y el horario que va a realizar con detalle del descanso intermedio y semanal;

d) ordenar cronológicamente los listados y llevarlos en biblioratos, carpetas u otras formas de archivos similares a fin de permitir un debido control por los inspectores de trabajo a cuya disposición deberán estar y ser exhibidos junto con la Planilla y el Libro de Registro Laboral.

**ARTÍCULO 31.-** El Libro de Registro Laboral deberá ser renovado cuando se completen sus folios. La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social o la Oficina de Trabajo correspondiente controlará ese extremo y registrará en forma inmediata el nuevo Libro.

**ARTÍCULO 32.-** El referido Libro de Registro Laboral una vez agotado sus folios deberá mantenerse en la dependencia a la que pertenezca conjuntamente con el que se encuentre en uso, por el término de dos (2) años.

## **CAPÍTULO IV**

### **DE LA CENTRALIZACIÓN DE LOS DOCUMENTOS**

**ARTÍCULO 33.-** Toda empresa que posea dependencias en el mismo Departamento en que está situada la casa central y se dediquen a su mismo ramo, podrá anotar en una sola Planilla de Control de Trabajo a todos sus trabajadores.

**ARTÍCULO 34.-** Las empresas que hagan uso de la facultad conferida por el artículo anterior, deberán poseer en cada una de las dependencias la fotocopia de la Planilla de Control del Trabajo conjuntamente con su Certificado de Registro, la que deberá estar a la vista o en su defecto deberá encontrarse en un lugar accesible a efectos de poder ser consultada por sus trabajadores.

**ARTÍCULO 35.-** Cuando las circunstancias lo ameriten a juicio de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá autorizarse la centralización

de la Planilla de Control de Trabajo de carácter nacional, debiéndose cumplir los mismos requisitos que para la centralización departamental. En estos casos, en cada dependencia comprendida en la centralización deberá exhibirse, además de la fotocopia de la planilla y el certificado de registro, fotocopia de la resolución autorizando la misma.

**ARTÍCULO 36.-** Las empresas de la construcción que opten por el sistema de Planilla de Control de Trabajo Unica deberán comunicar el hecho a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, quien le suministrará el anexo de centralización en el que se establecerá la ubicación de la empresa donde se encontrará la documentación laboral y a medida que se produzcan, la dirección de las nuevas obras comprendidas en la referida centralización.

En las mencionadas obras deberá tenerse fotocopia del Anexo de Centralización no siendo exigible la existencia de copia o fotocopia de la Planilla de Control de Trabajo. Las empresas de construcción podrán optar por llevar un Libro de Registro Laboral Unico en el domicilio donde se encuentra centralizada la documentación, debiendo en ese caso especificar en las anotaciones que se hagan la obra o lugar al que se refiere la anotación.

**ARTÍCULO 37.-** Los establecimientos industriales, comerciales o de servicios que posean más de cinco sucursales y tengan más de 500 trabajadores podrán optar por el sistema de la planilla de control del Trabajo única debiendo, en ese caso, cumplir los requisitos exigidos en el artículo precedente respecto de cada una de dichas sucursales.

## **CAPÍTULO V**

### **DE LOS RECIBOS DE SALARIO**

**ARTÍCULO 38.-** Todo empleador, inclusive de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico, estará obligado a expedir y entregar a sus trabajadores el recibo de pago correspondiente en oportunidad de abonar cualquier suma o remuneración y sea cual sea el sistema de pago utilizado. El trabajador deberá suscribir la copia que quedará en poder de la empresa. Los mencionados recibos servirán de constancia laboral a los efectos establecidos en el Art. 10 de la Ley N° 16.244, de 30 de marzo de 1992, y en ellos deberá constar:

a) Nombres y Apellidos completos del trabajador, cargo y categoría laboral, fecha de ingreso y cédula de identidad.

b) Nombre y domicilio de la empresa, grupo y subgrupo de actividad, número de Planilla de Control de Trabajo, número de afiliación al Banco de Previsión Social, número de carpeta del Banco de Seguros del Estado y número de RUC o Cédula de Identidad cuando corresponda.

c) Relación detallada de todos los rubros que componen según los casos: salarios, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones salario vacacional. Indemnizaciones y en general todo otro concepto relativo al vínculo laboral.

d) Relación detallada de los descuentos que se efectúen.

e) Fecha de pago.

f) La declaración de la empresa de haber efectuado los aportes de seguridad social correspondientes a los haberes liquidados al trabajador el mes anterior y, en caso de no haber efectuado los aportes patronales respectivos. la declaración de haber vertido los aportes obreros descontados en su carácter de agente de retención.

**ARTÍCULO 39.-** A requerimiento del trabajador y a efectos de su presentación ante cualquier organismo público o privado el empleador deberá expedir una constancia donde figuren todos los elementos atinentes a la relación laboral.

**ARTÍCULO 40.-** Las denuncias a que se refiere el artículo 10 de la Ley 16.244 de 30 de marzo de 1992, podrán presentarse ante cualquier dependencia del Banco de Previsión Social y deberán ser acompañadas preferentemente de la siguiente prueba documental:

a) recibos de pago

b) cheques o fotocopia de los mismos

c) declaraciones de remuneraciones efectuadas por la empresa frente a terceros o copia de las mismas.

De las denuncias efectuadas el Banco de Previsión Social deberá informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Dirección General Impositiva y al Banco de Seguros del Estado a los efectos pertinentes.

Los procedimientos de denuncia así como la identidad del denunciante tendrán carácter de secretos.

**ARTÍCULO 41.-** La empresa deberá conservar los recibos por el término durante el cual puedan ser exigibles los rubros laborales cuyo pago acrediten, de conformidad a las leyes vigentes.

## **CAPÍTULO VI**

### **DEL COMUNICADO DE LICENCIA**

**ARTÍCULO 42).-** Todo empleador deberá confeccionar un listado de licencia, total o parcial, a gozar por sus trabajadores en que deberán constar los siguientes datos:

a) Nombre completo del trabajador

b) Fecha de ingreso

c) Fecha de inicio y de finalización de la licencia

d) Firma del trabajador

La referida comunicación podrá establecerse por grupo de actividad, por zonas geográficas o individualmente para determinadas empresas.

**ARTÍCULO 43.-** Dicho listado deberá incorporarse al Libro de Registro Laboral en forma previa al inicio de cada licencia.

Si la empresa cuenta con un número importante de trabajadores podrá registrar los comunicados de licencia en las condiciones establecidas en el art. 30 de este decreto.

## **CAPÍTULO VII**

### **PLANILLA DE TRABAJO RURAL**

**ARTÍCULO 44.** Las empresas rurales deberán munirse de un Documento Unico Rural que se denominará Planilla de Trabajo Rural, sólo cuando posean personal dependiente. Cuando no posean personal dependiente deberán registrar únicamente el Libro de Registro Laboral.

**ARTÍCULO 45.-** Las condiciones y modalidades de la Planilla de Trabajo Rural se regirán por las mismas formalidades que la Planilla de Control de Trabajo.

Las disposiciones sobre el Libro de Registro Laboral ( Cap. III), Centralización de los documentos ( Cap. IV), Recibos de salarios ( Cap. V) y Comunicado de licencias ( Cap. VI) les serán aplicables a todas las empresas rurales, en lo pertinente.

**ARTÍCULO 46.-** La Planilla de Trabajo Rural contendrá:

a) Razón Social, ubicación del establecimiento especificando departamento y sección policial.

b) Nombre y apellido de los trabajadores, fecha de nacimiento, sexo, la fecha de ingreso y egreso si la hubiera.

c) Especificación de si tiene o no familiares legítimos o naturales viviendo en el establecimiento y, en caso afirmativo, nombre, apellido, fecha de nacimiento, cédula de identidad, sexo, nacionalidad y estado civil de los mismos.

d) Salario, categoría y modalidad de la contratación del trabajador.

e) Especificación de si el trabajador recibe o no otras prestaciones.

t) Horarios de trabajo y descansos intermedios y semanales en el caso de las granjas, quintas, jardines, viñedos, criaderos de aves, suinos y conejos, apiarios y establecimientos productores en general de verduras, legumbres, tubérculos, frutas, flores, arroceras y la actividad forestal cuando corresponda.

## CAPÍTULO VIII

### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 47.-** En caso de destrucción, extravío o hurto de la documentación laboral que se haya registrado por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social u Oficinas de Trabajo en el Interior, la empresa deberá formular la denuncia del hecho antes de las cuarenta y ocho (48) horas ante la Seccional Policial que corresponda y dentro del tercer día hábil a partir de la misma deberá munirse de dicha documentación presentando, para su expedición o registro, constancia de la denuncia realizada.

**ARTICULO 48.-** Los inspectores de trabajo, en el ejercicio de sus funciones, acreditada debidamente su identidad, están autorizados a retirar de la empresa cualquier documentación de índole laboral (planillas, libros, tarjetas de horarios, recibos, etc.), tanto en soporte papel como informático, a efectos de controlar el cumplimiento de la legislación laboral, notificándole al empleador o su representante, el material que ha sido sacado con dicho propósito.

**ARTICULO 49.-** El cese de actividades de las empresas se comunicará mediante la entrega de la Planilla de Control del Trabajo a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, la que expedirá la correspondiente constancia. Sin ella, no podrá iniciarse el trámite de clausura ante el Banco de Previsión Social. Las empresas que realicen el trámite de clausura pasados los sesenta (60) días siguientes al cese de actividades, serán sancionados de acuerdo a lo dispuesto por el art. 323 de la ley 17.930 de 19 de diciembre de 2005. No se expedirá la constancia de clausura si la empresa mantiene expedientes abiertos por incumplimientos laborales o multas impagas impuestas por la Inspección General del Trabajo.

**ARTICULO 50.-** Las infracciones al presente decreto serán sancionadas según lo dispuesto por el Art. 289 de la Ley N° 15.903 en la redacción dada por el Art. 412 de la Ley N° 16.736.

**ARTÍCULO 51.-** Las normas del presente decreto entrarán en vigencia en forma inmediata a su publicación con excepción del Capítulo VII el que entrará en vigencia a los 180 días desde su publicación.

**ARTICULO 52.-** Deróganse los decretos: **392/80** de 18 de junio de 1980, **648/90** de 18 de diciembre de 1990, **658/91** de 5 de diciembre de 1991, y **337/92** de 17 de julio de 1992, modificativas y concordantes.