

El pasado 5 de julio de 2020, el Poder Ejecutivo promulgó la Ley Número 19.889, Ley de Urgente Consideración (en adelante “LUC”).

El texto contiene importantes modificaciones e innovaciones para el sector laboral y previsional.

A continuación, se exponen los principales lineamientos en materia laboral y previsional, los que se encuentran contenidos principalmente en los siguientes capítulos:

- Sección IV, Economía y Empresas Públicas, Capítulo IV, “Libertad Financiera”, Arts. 215 a 219
- Sección IV, Economía y Empresas Públicas, Capítulo V, “Promoción de las Micro y Pequeñas Empresas”, Art. 229 (Exoneración de aportes jubilatorios)
- Sección VII, Relaciones Laborales y Seguridad Social, Capítulo I, “Libertad de Trabajo y Derecho de la Dirección de la Empresa”, Art. 392 (Libertad de trabajo y derecho de la dirección de la empresa).

1. Libertad Financiera

TRABAJADORES DEPENDIENTES

El artículo 215 de la LUC, modifica el artículo 10 de la ley 19.210, estableciendo que el pago de las remuneraciones y de toda otra partida en dinero que perciban los trabajadores - en relación de dependencia-, cualquiera sea su empleador, podrá hacerse en efectivo, a través de acreditación en cuenta en instituciones de intermediación financiera o en instrumento de dinero electrónico, en instituciones que ofrezcan este servicio.

La modificación sustancial al artículo 10 de la Ley 19.210 fue otorgar la opción de pago en efectivo de las remuneraciones percibidas en relación de dependencia; o lo que es lo mismo, quitarle la obligatoriedad de hacerlas efectivas mediante la acreditación en cuenta en instituciones financieras o en instrumento de dinero electrónico.

Por su parte, la ley 19.210, en su artículo 11 establecía que el trabajador tenía derecho a elegir libremente la institución de intermediación financiera o la institución emisora de dinero electrónico en la cual cobrar su remuneración y toda otra partida en dinero que tuviera derecho a percibir y solo en caso de que el trabajador no lo hiciera, el empleador quedaba facultado a elegir por él, pudiendo luego el trabajador elegir libremente otra institución.

Ahora, el artículo 216 de la LUC, modifica el artículo 11 de la Ley 19.210 y dispone que la modalidad de pago será acordada entre el trabajador y el empleador al inicio de la relación laboral, por el plazo de un año. Si al vencimiento de dicho plazo no se ha acordado una nueva modalidad de pago, el plazo de vigencia para la modalidad aplicada se prorrogará por igual período.

En virtud de lo expuesto, se debería incorporar una cláusula en el contrato de trabajo manifestando la voluntad de las partes en tanto al medio de pago acordado.

Por su parte, el Poder Ejecutivo, dictará un cronograma de incorporación, para que los empleadores se adapten a las modificaciones establecidas.

HONORARIOS PROFESIONALES

El artículo 219 de la LUC, modifica el artículo 12 de la Ley 19.210 estableciendo que el pago de honorarios profesionales - por servicios prestados fuera de la relación de dependencia- podrá efectuarse en efectivo, hasta un importe máximo equivalente a 1.000.000 de U.L., equivalente al día de hoy a USD 111.000, 00, aproximadamente.

El pago en efectivo se incorpora a los medios de pagos ya previstos por la ley 19.210: medios de pago electrónico o acreditación en cuenta en instituciones de intermediación financiera o en instrumento de dinero electrónico.

En conclusión, con la nueva opción de pago, ya sea para trabajadores dependientes como para profesionales, entendemos que es importante velar por el documento probatorio del pago (ya sea recibo de sueldo como factura).

A efectos de acreditar que el pago se realizó por los conceptos debidos, con las correspondientes deducciones, y que el mismo se realizó en tiempo y forma.



2. Exoneración de aportes jubilatorios

El artículo 229 de la LUC prevé exoneraciones a los aportes patronales al BPS a pequeñas empresas comprendidas en el régimen de tributación establecido por el art 30 de la Ley 18.083 (aquellas que tributan IVA mínimo) que inicien sus actividades a partir del 10 de enero del 2021.

Las empresas que pueden tributar IVA mínimo son las que realizan actividades comerciales o industriales combinando capital y trabajo cualquiera sea su naturaleza jurídica, y deben obtener como máximo ingresos anuales de 305.000 Unidades Indexadas (UI), equivalente en dólares a la fecha a USD 34.000, o o, aproximadamente.

La exoneración consiste en:

- 1) 75% de los aportes patronales en los primeros 12 meses contados desde su inicio (inscripción como empresa)
- 2) 50% de los aportes patronales en los siguientes 12 meses
- 3) 25% de los aportes patronales durante los terceros 12 meses

Computando así 36 meses totales de exoneración en aportes patronales al BPS.

Hay determinadas excepciones y/o condiciones para el uso de este beneficio. Las que se detallan a continuación:

- No es aplicable cuando exista otro beneficio tributario respecto a aportes a la seguridad social.
- Se deberá optar por esta opción o por la bonificación de buenos pagadores (Artículo 9 de la ley 17963) al inicio de la actividad.
- La exoneración cesará una vez que la empresa entre en el Régimen General de aportación de IVA.
- No se aplicara para empresas que reinicien actividades.
- No es aplicable en contribuyente que tengan contabilidad suficiente.

Diferencias con el régimen ya existente:

Régimen Actual LUC

75% primer ejercicio	75% primeros 12 meses
50% segundo ejercicio	50% segundos 12 meses
0% tercer ejercicio	25% terceros 12 meses

A diferencia con el régimen actual la LUC no solo modifica el período en que se aplica la exoneración contando 12 meses en vez de ejercicios, sino también agrega una exoneración de un 25% a partir del mes 24 y por 12 meses más.

3. Libertad de trabajo y derecho de la dirección de la empresa

El artículo 392 dispone: “El Estado garantiza el ejercicio pacífico del derecho de huelga, el derecho de los no huelguistas a acceder y trabajar en los respectivos establecimientos y el derecho de la dirección de las empresas a ingresar a las instalaciones libremente.”

No ingresaremos al análisis de doctrinas referentes a los alcances del derecho de huelga siendo intención de este análisis dar una visión práctica respecto de los contenidos del artículo y sus efectos en la práctica.

Nuestra Constitución consagra una serie de derechos básicos, tales como el derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la propiedad, de asociación, a la libertad de trabajo y el derecho de huelga, entre otros. Estos derechos sólo pueden limitarse por leyes por razones de interés general.

La consagración jurídica de un derecho impone límites al mismo; el derecho consagrado deberá armonizarse con el resto de los derechos que integran un mismo elenco de idéntica jerarquía (en el caso de la huelga, con el derecho a la propiedad, a la libertad de industria y comercio y al trabajo).

El artículo 392 de la LUC no consagra nuevos derechos. El derecho a la propiedad, al trabajo y a la libertad de industria y comercio (de los cuales el derecho a la dirección de la empresa es un derivado o una lógica extensión) ya encuentran su consagración en nuestra Constitución.

La norma en cuestión establece que el Estado debe garantizar el ejercicio de los derechos mencionados y consagrados constitucionalmente: 1. el de los huelguistas a hacer huelga; 2. el de los no huelguistas a ejercer la libertad de ingresar a trabajar y 3. El de los dueños o directivos de las empresas (habrá que ver cuál es el alcance del término “dirección de las empresas”) a ingresar libremente a sus establecimientos (“instalaciones”).

No hay una previsión respecto de algún mecanismo legal novedoso que se pueda agregar a los ya existentes.

El empresario que no pueda ingresar a su empresa o el trabajador que no pueda trabajar por una medida gremial, deberán acudir a la justicia civil (entendemos que por el artículo 2 de la Ley No. 18.572 los juzgados laborales no tienen competencia en conflictos colectivos de trabajo) presentando acciones de amparo y de forma posterior reclamar, en igual sede, los daños y perjuicios que las medidas pudieren haber ocasionado.

En este sentido es relevante tomar en consideración la sentencia de fecha 15 de mayo de 2019 del Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 2º Turno que condenó al SUNCA Fray Bentos en expediente “COVIEMU y OTROS C/ SUNCA. Daños y perjuicios”, que fundamenta la ilicitud de la medida en el incumplimiento del preaviso de 7 días previsto en el artículo 3, literal F, de la Ley No. 13.720. Esta norma siempre ha estado vigente (lo sigue estando) pero, al no prever una sanción al incumplimiento del preaviso, la doctrina y jurisprudencia laboral ha sostenido su no aplicación.

El empresario o el trabajador agredido en sus derechos, podrá recurrir a la realización de la denuncia policial correspondiente. La policía deberá acudir, constatar el hecho denunciado y dar parte a la Fiscalía la que, probablemente, ordene acudir a los denunciantes a la justicia civil. Si en el ejercicio de una medida sindical se comete un delito (ej. una agresión física) se realizará la denuncia correspondiente de acuerdo a los procedimientos propios de la materia penal y la justicia penal resolverá si ha existido una conducta que encuadre en algún tipo delictivo.

En definitiva, la norma pretende garantizar el ejercicio de derechos que en los últimos años pueden haberse visto avasallados. A efectos de cumplir con este objetivo, entendemos que una reforma más profunda es necesaria debiendo la misma derogar o modificar algunas disposiciones del Decreto No. 165/006 que en su artículo 4, establece que la ocupación total o parcial es una modalidad del ejercicio del derecho de huelga. Si lo que se proponía el legislador era establecer la prohibición de la ocupación de los lugares de trabajo en términos similares a los establecidos en el Decreto No. 354/010 para las oficinas públicas (más allá de la discusión de los alcances del derecho de huelga) o la posibilidad de la intervención policial con fundamentos similares a los del Decreto 76/017 (que excluye de su aplicación precisamente al artículo 57 de la Constitución) así debería haberlo previsto.

Desde Andersen Tax & Legal quedamos a su disposición para ampliarle la información necesaria.

Cra. Julia Cánepa
Cra. Luciana Marzarini

Dr. Alfredo Susena
Dra. Francesca Magno

Montevideo, 17 de agosto de 2020.