



Guía Laboral 2022

Análisis práctico de las normas
aprobadas en el año y de
proyectos de ley a estudio en
el Parlamento

Uruguay

Diciembre de 2022

En el presente informe recopilamos y sistematizamos las novedades normativas más relevantes en materia laboral del último año (período comprendido entre noviembre de 2021 y noviembre de 2022), aplicables al sector privado. Las abarcamos en tres partes.

En la primera parte, recordamos regulaciones que fueron **aprobadas antes de noviembre de 2021, pero que entraron en vigor luego de esa fecha.**

En la segunda parte describimos **normas aprobadas entre noviembre de 2021 y noviembre de 2022.** El orden de los temas tratados es cronológico según la fecha de aprobación de cada norma, aunque en ciertos casos compendiamos regulaciones de diferentes fechas sobre un mismo tema.¹

En la tercera y última parte, informamos sobre el contenido de cinco **proyectos de ley** elaborados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) que están a estudio en el Parlamento, cuya aprobación resultaría en modificaciones sustanciales a las relaciones laborales. También mencionamos proyectos de ley presentados por legisladores.

La propuesta procura servir de guía para profesionales de gestión humana, dirigentes empresariales y sindicales, abogados de empresas y operadores jurídicos.²

¹ No analizamos normas que perdieron vigencia o que no afectan directamente a la actividad privada, como por ejemplo, la Ley Nº 20.048 que reguló la Fase Dos del “Programa Oportunidad Laboral” (reglamentada por Decreto Nº 374/020), Decreto Nº 215/022 que dispuso un aporte no reembolsable por contrataciones o la Ley Nº 20.081 que creó la Fase Tres del Programa “Oportunidad Laboral”.

² Puede complementarse con un taller práctico a nivel de empresa.

Sumario

1. ANTIGUAS NORMAS QUE ENTRARON EN VIGOR EN EL ÚLTIMO AÑO

- 1.1 Contratación de personal con discapacidades en empresas con más de 25 trabajadores 4
- 1.2 Subsidios en caso de nacimientos múltiples, bajo peso o complejidad 4
- 1.3 Servicios de Seguridad y Prevención en empresas con entre 51 y 300 empleados 5

2. NORMAS APROBADAS EN EL ÚLTIMO AÑO

- 2.1 Teletrabajo 6
- 2.2 Trabajo en condiciones climáticas adversas en el medio rural 7
- 2.3 Cese de emergencia sanitaria en el plano laboral 8
- 2.4 Salas de Lactancia en empresas de Montevideo 8
- 2.5 Empresas con entre 5 y 50 trabajadores: Plan de Prevención de Riesgos Laborales 8
- 2.6 Atribuciones de los inspectores del MTSS y trámite de los expedientes ante la IGTSS 9
- 2.7 Otras relevantes modificaciones que entrarán en vigencia el 1º de enero de 2023 10

3. PROYECTOS DE LEY

- 3.1 Personería jurídica de organizaciones profesionales 12
- 3.2 Negociación colectiva: modificación de la Ley Nº 18.566 12
- 3.3 Acoso y violencia en el ámbito laboral 13
- 3.4 Trabajo desarrollado mediante plataformas digitales 13
- 3.5 Reforma del sistema jubilatorio 14
- 3.6 Otros proyectos de ley con contenido laboral a estudio en el Parlamento 15

1 NORMAS APROBADAS ANTES DE NOV. 2021 QUE ENTRARON EN VIGOR EN EL 2022

1.1 Contratación de personal con discapacidades en empresas con más de 25 trabajadores

La Ley Nº 19.691 de 29 de octubre de 2018, reglamentada por el Decreto Nº 73/019 del 6 de marzo de 2019, reguló la Inserción con Personas con Discapacidad al mercado de trabajo.

A partir del 18 de noviembre del 2021, **las empresas con 25 o más trabajadores permanentes,³ tienen la obligación de emplear a un 4% de personal permanente con discapacidad.⁴** La obligación aplica a todo nuevo ingreso de personas con discapacidad⁵ que reúnan condiciones y la idoneidad para el cargo.

Las normas también regulan cómo debe ser la difusión de los llamados, el apoyo para el cumplimiento de tareas, las condiciones en materia de accesibilidad al puesto de trabajo, particulares derechos y obligaciones para los trabajadores con discapacidad (necesidad de acreditar una causa para despedir, sanción y compensación, y licencias especiales) y el trámite a seguir ante el MTSS para las empresas que pretendan acogerse a beneficios tributarios.

1.2 Subsidios en caso de nacimientos múltiples, bajo peso o complejidad

La Ley Nº 20.000 del 9 de noviembre 2021, conocida como “Ley Federica”, se inspiró en un caso de trillizas, nacidas en el 2019, de las cuales una de ellas -Federica- apenas pesó 580 gramos al nacer y recién pudo ser dada de alta a los cinco meses de estar internada en cuidados intensivos.

La norma modificó la Ley Nº 19.161 del 1º de noviembre de 2013 en cuatro aspectos:

- **Duración subsidio maternidad:** en caso de nacimientos múltiples o peso al momento de nacer menor o igual a 1,5 Kilogramos, el período de amparo al subsidio por maternidad podrá extenderse hasta las 16 semanas y en ciertos casos hasta que el hijo cumpla seis meses de edad.
- **Parto prematuro:** si el parto sobreviene antes de la fecha presunta, pero a partir de las 34 semanas de gestación, la beneficiaria iniciará el descanso de inmediato y el período de descanso será hasta las 14 semanas o las 8 semanas posteriores a la fecha de parto probable, si este término venciére con posterioridad. Si el parto sobreviene antes de la fecha presunta y hasta las 33 semanas de gestación, iniciará el descanso de inmediato y durará hasta completar las 18 semanas o las 8 semanas posteriores a la fecha de parto probable, si este término venciére con posterioridad.
- **Subsidio por paternidad:** en los casos detallados, el plazo de inactividad compensada con subsidio por paternidad para los padres se extenderá por un máximo de 30 días continuos, iniciándose el día del parto (quienes tienen derecho a la licencia regulada en la Ley Nº 18.345 la iniciarán a su fin).
- **Subsidio parental para cuidados:** al finalizar el período de amparo al subsidio por maternidad, los beneficiarios del subsidio parental para cuidados que tengan hijos en ciertas condiciones, gozarán de dicho beneficio con un plazo máximo hasta que el hijo cumpla 9 meses.

³ No quedan incluidos los trabajadores contratados en forma transitoria.

⁴ Si por aplicación de los porcentajes resultare una cifra inferior a la unidad e igual o superior a la mitad, se redondeará en la cantidad superior. Si la empresa ya contara con empleados con discapacidad, se descontarán a efectos del cálculo.

⁵ Se considera con discapacidad a toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental que implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral (Ley Nº 18.651, art. 2).

1.3 Servicios de Seguridad y Prevención en empresas con entre 51 y 300 empleados

1.3.1 Régimen general

El Decreto Nº 127/014 del 13 de mayo del 2014 reguló las condiciones mínimas obligatorias sobre “Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo” aplicables a las empresas. Posteriores decretos prorrogaron su entrada en vigencia, en función del tamaño de estas:

- Para **empresas con entre 150 y 300 empleados**, la obligación comenzó a regir el 1 de noviembre de 2021 (Decreto Nº 277/020).
- Para **empresas con entre 50 y 150 empleados**, la obligación comenzó a regir el 2 de mayo de 2022 (Decreto Nº 381/021).⁶

La prestación de los servicios puede realizarse para una sola empresa o bien como servicios comunes para varias de ellas. Deben ser multidisciplinarios y también dependen del tamaño de la firma: en empresas con más de 300 empleados el servicio debe integrarse al menos por un médico especialista en salud ocupacional y un Técnico Prevencionista, pudiendo ser complementado por Psicólogo, personal de enfermería y otras especialidades asociadas a los temas de salud y seguridad en el trabajo. En empresas con entre 50 y 300 trabajadores el servicio puede ser externo, con la integración referida, el que intervendrá de forma trimestral como mínimo.

1.3.2 Actividades con regulaciones específicas

El decreto previó la posibilidad de anticipar la obligatoriedad para ciertas actividades, cosa que ocurrió para ciertos grupos de actividad.⁷ Cabe recordar que, para la Industria de la Construcción, el Decreto Nº 125/014 reguló condiciones obligatorias sobre Servicios de Seguridad en el Trabajo.

⁶ En el num. 2.5 veremos que para empresas con entre 5 y 50 trabajadores se sustituyó la obligación de implementar los Servicios por la adopción de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

⁷ V.: Grupo 7, Industria Química” (Decretos Nº 128/014 y 109/017), Grupo 15, para las IAMC, Mutualistas y Cooperativas Médicas (Decreto Nº 197/014), Grupos 1 “Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco”, Subgrupos 01, Cap. 1 y Subgrupo 09, Cap. 1 (Decreto Nº 242/018), y Grupos 2 Industria Frigorífica, Subgrupos 01 y 02 y Grupos 8 “Industria de productos metálicos, maquinaria y equipo, mantenimiento de maquinarias, equipos e instalaciones en empresas” (Decreto Nº 127/019).

2 NORMAS APROBADAS EN EL ÚLTIMO AÑO⁸

2.1 Teletrabajo

2.1.1 Teletrabajo en territorio uruguayo: régimen general

La Ley Nº 19.978 del 20 agosto del 2021 reguló el teletrabajo en territorio no franco.⁹ El Decreto Nº 86/022 del 17 de marzo de 2022 reglamentó la ley, reiterando varias previsiones, aclarando ciertas dudas y generando otras. Resumimos los aspectos más salientes de la norma:

- Entiende por **trabajo híbrido** a la prestación de forma parcial del trabajo fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online - offline).
- Aclara el **contenido de mínima que debe incluirse en el contrato de teletrabajo**:
 - o La modalidad de teletrabajo se presta de forma voluntaria.
 - o Indicar el lugar o lugares desde donde se prestará o la posibilidad de elección libre o alternada del teletrabajador.
 - o La posibilidad de combinar o no teletrabajo con trabajo presencial, y el régimen híbrido.
 - o Existencia de horarios o rangos en los que el teletrabajador distribuirá sus horas de trabajo.
 - o Tiempos de descanso intermedio, entre jornadas y semanal, y derecho a la desconexión.
 - o Sistema de control horario que se utilizará eventualmente por el empleador.
 - o Forma de provisión de tecnologías necesarias para el desarrollo de teletrabajo.
- Agrega el deber del teletrabajador de comunicar cualquier cambio de domicilio o situación vinculadas a las condiciones de salud y seguridad, ya sean transitorias o permanentes.
- Recuerda que las **modificaciones permanentes de modalidad** de ejecución de tareas deben pactarse por escrito y agrega que entiende por “modificaciones permanentes” a las que determinen que la prestación se realice en otra modalidad por más de 45 días.
- En relación a los **tiempos de trabajo y descanso**, se destaca:
 - o Distribución de la jornada según las necesidades de la Empresa: si bien el teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada, lo deberá realizar considerando el horario de funcionamiento y necesidades de la empresa, teniendo presente la actividad del empleador.
 - o Distribución de la jornada en el régimen híbrido: que la distribución de jornada a los efectos del régimen semanal se aplicará teniendo presente tanto las jornadas de trabajo en teletrabajo, como las que se realicen de forma presencial.
 - o Derecho a la desconexión: el teletrabajador no podrá ser sancionado por el ejercicio de su derecho a oponerse a cumplir tareas en el período de desconexión.
- Los empleadores deberán integrar los riesgos laborales propios del teletrabajo, al sistema de gestión de **salud y seguridad del trabajo**. La IGTSS podrá solicitar a las empresas que informen sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas a ser adoptadas.
- Es obligación del teletrabajador el mantenimiento de las **herramientas de trabajo** en condiciones adecuadas, debiendo informar a la empresa sobre cualquier desperfecto.

⁸ Se analizan normas que actualmente están vigentes y que tienen relevancia práctica para empresas del sector privado.

⁹ A partir del 20 de febrero de 2022, todas las empresas se encuentran obligadas a cumplir con la ley.

2.1.2 Teletrabajo de personal de empresas usuarias de zonas francas

El Decreto Nº 319/022 del 5 de octubre de 2022 consolidó los requisitos para la instrumentación del teletrabajo para empleados de empresas usuarias de zonas francas, reglamentando la Ley de Zonas Francas Nº 15.921 del 17 de diciembre de 1987¹⁰ que autorizó en forma expresa el teletrabajo por parte de trabajadores empleados de empresas usuarias de zonas francas, bajo ciertas condiciones:

- La primera tiene que ver con la necesidad de un acuerdo entre las partes para que los empleados teletrabajen desde su domicilio particular situado en territorio nacional. La segunda condición está vinculada con la posibilidad de asegurar al desarrollador el control de los recursos humanos que teletrabajan, con el detalle de días y horario dentro del cual lo efectúan, información que podrá ser solicitada por la Dirección Nacional de Zonas Francas.
- A su vez existen determinadas limitaciones para aplicar el teletrabajo:
 - El primer límite está relacionado con **qué trabajadores pueden teletrabajar**: solamente los dependientes, de jornada a tiempo completo (según su contrato de trabajo) con un mínimo de 25 horas semanales. Quiere decir que no quedan comprendidos ni el personal part time ni los trabajadores autónomos (por ejemplo, quienes facturan servicios).¹¹
 - El segundo límite está vinculado con el **ratio de presencialidad/trabajo remoto exigido**: el 90% de los trabajadores que teletrabajen deben desempeñar como mínimo el 60% de su carga horaria mensual en la modalidad de trabajo presencial. El restante 10% queda exceptuado del cumplimiento de la presencialidad, pudiendo teletrabajar en un 100%.
 - El tercer límite tiene relación con el mínimo de horas de trabajo presencial exigido: las empresas sólo podrán ofrecer teletrabajar a sus empleados en la medida que cuenten con un mínimo de 1000 horas mensuales de trabajo presencial, y la suma de las horas presenciales cumplidas por la totalidad de los dependientes de la empresa en un mes no podrá ser inferior al 60% de la totalidad de la carga horaria de los empleados en el referido período.
- Los explotadores de las Zonas Francas son los encargados de llevar un registro de los acuerdos suscritos entre los usuarios de la Zona Franca y sus empleados que teletrabajen.
- El Decreto entró en vigor el pasado 5 de diciembre de 2022. Sin perjuicio de que, la Dirección Nacional de Zonas Francas tiene la facultad prorrogar por única vez dicho plazo hasta por 30 días.¹²

2.2 Trabajo en condiciones climáticas adversas en el medio rural

El Decreto Nº 38/022 del 27 de enero de 2022 reguló medidas de prevención ante la ocurrencia de fenómenos meteorológicos adversos capaces de producir directa o indirectamente daños a las personas o daños materiales de consideración en el ámbito rural.

Establece que cuando existan fenómenos meteorológicos adversos como lluvias, vientos, tormentas eléctricas u otros que por su magnitud comprometan la seguridad de los trabajadores rurales, se dispondrá por parte del empleador la **suspensión de las tareas involucradas que conlleven riesgo**, mientras subsistan tales condiciones. En dicho contexto, el empleador podrá sustituir dichas tareas por otras que no impliquen riesgo, en tanto persistan las referidas inclemencias.¹³

¹⁰ Modificada por la Ley Nº 19.996 del 3 de noviembre de 2021: el art. 130 le agregó el art. 14 TER.

¹¹ No quedan comprendidos en la autorización: a) Quienes desarrollen directamente las actividades operativas de producción o fabriles, de distribución o logísticas. b) Las actividades comerciales sustantivas definidas en el artículo 14 de la Ley Nº 15.921.

¹² En noviembre la Resolución 77 de la Dirección Nacional de Zonas Francas aprobó el "Reglamento de teletrabajo en Zonas Francas".

¹³ El Decreto va en consonancia con otras normas anteriores, Decreto Nº 216/012 y Decreto Nº 321/009.

Aprueba un **protocolo general** que se incluye como Anexo, conteniendo las medidas mínimas a adoptar en función de los fenómenos meteorológicos, teniendo en cuenta las características del establecimiento, del lugar, sí como de la experiencia en función de la ocurrencia de dichos fenómenos.

Prevé las **condiciones mínimas que deben contar los protocolos** que elabore cada establecimiento en referencia a este tema, indicando que deberán contener como mínimo: medidas a adoptar en función de los diferentes fenómenos meteorológicos y sus consecuencias (vientos, lluvias, tormentas eléctricas, olas de frío, calor, crecidas de cursos de aguas, etc.), los sistemas de comunicación para casos de emergencia y los planes de emergencia y contingencia.

2.3 Cese de emergencia sanitaria en el plano laboral

La Resolución del MTSS Nº 233/022 del 8 de abril del 2022 dejó sin efecto las medidas de seguridad e higiene frente al COVID-19 que habían sido previstas específicamente para el ámbito laboral.¹⁴

A partir de su aprobación, cesaron varias exigencias como: obligatoriedad de uso de tapabocas o mascarillas, control de temperatura, cartelera visible en torno a la prevención del COVID-19 en los lugares de trabajo, proveer de material de higiene para medidas de control, como alcohol en gel u otros medios de protección personal.

La norma no deroga aquellos protocolos particulares que pudieren existir en el ámbito bipartito o tripartito conforme cada grupo de actividad.

2.4 Salas de Lactancia en empresas de Montevideo

El Decreto Departamental Nº 38.100 del 2 de agosto de la **Junta Departamental de Montevideo** reglamentó la normativa sobre salas de lactancia vigente en nuestro país, previendo que las salas de lactancia de Montevideo deberán tener una superficie mínima de 4,50 m², con lado mínimo de 1,5 m. De altura, deberán tener como mínimo 2,40 m y en caso de techo inclinado, la altura promedio debe ser de 2,40 m, con una altura mínima de 2 m.

Al momento de presentarse el permiso de construcción o habilitación comercial, deberá constatar que se cumplen con las disposiciones sobre sala de lactancia. Lo mismo respecto a las revalidas respecto a habilitaciones comerciales, condicionando estas al cumplimiento de las nuevas disposiciones.¹⁵

2.5 Empresas con entre 5 y 50 trabajadores: Plan de Prevención de Riesgos Laborales¹⁶

Un Decreto firmado por el Presidente y colgado en el sitio web de Presidencia el 7 de octubre de 2022,¹⁷ eliminó la obligación de implementar Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo en empresas con entre 5 y 50 empleados. Estableció sin embargo una excepción: en los casos en que, por detectarse riesgos, se entienda necesario para proteger la integridad física y la salud de los trabajadores, la IGTTSS podrá intimar a las empresas de forma particular a la conformación del Servicio.

¹⁴ Lo hizo en consonancia con el cese de la emergencia sanitaria nacional por lo dispuesto por el Decreto Nº 106/022.

¹⁵ Están vigentes la Ley Nº 19.530 y el Decreto Nº 234/018, sobre Salas de Lactancia en empresas y centros educativos.

¹⁶ Advertimos que a la fecha el decreto no ha sido publicado en el Diario Oficial.

¹⁷ <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/mtss-presento-modificaciones-normativa-sobre-servicios-salud-laboral-empresas>

Como contrapartida, previó que a partir del 1° de noviembre de 2022, las empresas con entre 5 y 50 trabajadores, deben elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, realizado por un técnico con un título habilitante.¹⁸

El documento previó que el plan debe identificar y evaluar los peligros y riesgos de las actividades laborales, y determinar las medidas correctivas y señalar un cronograma de cumplimiento a realizarse como mínimo cada 6 meses.

2.6 Atribuciones de los inspectores del MTSS y trámite de los expedientes ante la IGTTSS

El Decreto 371/022 del 16 de noviembre de 2022 actualizó el Decreto Nº 680/977 del 6 de diciembre de 1977, que reglamenta los convenios internacionales n° 81 y n° 129, sobre la IGTTSS. La norma actualizó la reglamentación sobre sus competencias, reformulando las atribuciones que tienen los inspectores del trabajo en el marco de las visitas inspectivas y los procedimientos ante la propia IGTTSS.

2.6.1 Atribuciones de los inspectores del trabajo

Los Inspectores de trabajo, en el ejercicio de sus funciones inspectivas a empresas, están **autorizados a entrar libremente y sin previa notificación** a cualquiera hora del día o de la noche en todo lugar que este ocupado por trabajadores.

En esas instancias, están **autorizados** a: (i) producir prueba, realizar cualquier investigación o examen; (ii) interrogar al empleador o al personal de la empresa; (iii) exigir la presentación de libros, registros u otros documentos y obtener copias de ellos; (iv) requerir la colocación de señalización, cartelería o avisos; (v) tomar fotos, videos, levantar planos o croquis, sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados para analizarlos (notificando al empleador); (vi) formular observaciones y órdenes; (vii) intimar la subsanación de deficiencias o incumplimientos y levantar actas; (viii) verificar el cumplimiento de las órdenes e intimaciones, y fijar plazos para su cumplimiento; (ix) promover la adopción de disposiciones de seguridad y salud o incluso la clausura preventiva de locales, maquinarias, artefactos o equipos que impliquen peligro para trabajadores.

Como principio, el inspector del trabajo tiene la **obligación** de identificarse (salvo que ello se considere perjudicial para el éxito de la visita) y su actuación debe procurar no afectar el normal funcionamiento del establecimiento inspeccionado. Puede hacerse acompañar por los representantes del sindicato de la empresa si lo existiera.

El inspector debe constancia de lo actuado en el **Acta de Visita**, indicando las personas que participaron de la instancia. Dicha acta debe ser firmada por el inspector, el empleador o su representante o trabajador con quien se realizó la visita, a quien se le debe entregar una copia.

2.6.2 Procedimientos administrativos

Los procedimientos administrativos tramitados en expedientes ante la IGTTSS también sufren modificaciones: se aplican las normas generales de procedimiento administrativo (Decreto Nº 500/991), pero con ciertas particularidades:

¹⁸ Debería ser un Técnico prevencionista, Tecnólogo en Salud Ocupacional, Tecnólogo Prevencionista, Licenciado en Seguridad y Salud Ocupacional, Ingeniero Tecnólogo Prevencionista (Decreto Nº 127/014, art. 5, en red. dada por Decreto Nº 126/019).

- **Comunicaciones y documentos electrónicos:** las notificaciones podrán realizarse de forma electrónica, en la casilla que se tenga constituida por parte de la empresa a tales efectos. También se prevé la posibilidad de presentar documentación de forma electrónica.
- **Procedimientos**
 - o El inicio del procedimiento puede ser de oficio o por denuncias.
 - o Las modalidades de actuación inspectiva pueden ser tres:
 - visita inspectivas presenciales, conforme a lo comentado en el num. 2.6.1 previo;
 - citación a representante de la empresa para comparecer ante la IGTSS;
 - mecanismos electrónicos de comprobación de datos y antecedentes en base a información existente en el MTSS
 - o Si de las actuaciones inspectivas surgen elementos que dan cuenta de posibles infracciones, se confecciona un informe que se eleva al superior inmediato y posteriormente a la División Jurídica, que evalúa la regularidad del procedimiento seguido y si corresponden sanciones.
 - o El plazo máximo de actuación es de 2 años a contar desde el inicio del procedimiento¹⁹.
 - o En caso de existir una presunta violación a derechos fundamentales de los trabajadores, se prevé un procedimiento especial que no puede tener una duración mayor a 18 meses.
- **Sanciones:** de constatarse el incumplimiento de normas laborales pueden haber sanciones: amonestación, multa (cuya cuantía depende de la entidad de la infracción y trabajadores involucrados) y clausura de establecimiento de hasta 6 meses.²⁰

2.7 Otras relevantes modificaciones que entrarán en vigencia el 1º de enero de 2023

En la Ley de Rendición de Cuentas N° 20.075 de fecha 20 de octubre de 2022, cuya vigencia comenzará el 1º de enero de 2023, se introdujeron seis cambios a relevantes reglas laborales.

2.7.1 Plazo para pago de aportes patronales en caso de condena judicial

Se reguló el plazo para realizar aportes patronales a la seguridad social por los fallos judiciales en los que se condene a rubros de índole laboral: ejecutoriado un fallo judicial, el empleador condenado contará con un plazo de gracia de sesenta días para realizar o acreditar el pago de los aportes patronales a los organismos recaudadores. Luego de vencido dicho plazo, se deberán multas y recargos.

2.7.2 Obligación de constituir domicilio electrónico ante el MTSS

Se reitera la obligatoriedad de constituir domicilio electrónico ante el M.T.S.S.²¹ por parte de los empleadores del sector privado, que cuenten en su planilla de trabajo con empleados en régimen de dependencia, con excepción del servicio doméstico.

La novedad está en que en dicho domicilio se notificarán todas las notificaciones y comunicaciones en el ámbito de las competencias del M.T.S.S., incluyendo las audiencias de conciliación, vistas, notificaciones y resoluciones, de parte de las distintas dependientes del M.T.S.S.

La no constitución del domicilio electrónico determinará la aplicación de una multa de 10 UR (diez unidades reajustables), la que podrá duplicarse en caso de subsistir el incumplimiento.

¹⁹ Plazo que puede ampliarse por única vez y por igual término.

²⁰ La imposición de sanciones implica pasar a integrar el Registro de Empresas Infractoras (art. 289, Ley 15.903).

²¹ Decreto N° 343/017 de fecha 4 de diciembre de 2017.

2.7.3 Emisión de constancia de situación laboral - recibo de salario

Se modifican las competencias sobre el control de constancia laboral (recibo de salarios) que deben otorgar los empleadores a sus trabajadores. En resumen, las nuevas reglas son:²²

- Se mantiene la obligación de que los trabajadores reciban de sus empleadores, en cada oportunidad de cobro de sus salarios, una constancia de su situación laboral, que deberá contener los datos que establezca la reglamentación (Decreto N° 278/017).
- El BPS volverá a ser el encargado de fiscalizar y sancionar en caso de incumplimiento.
- En caso de omisión de emisión del recibo, el BPS puede establecer una multa de hasta cinco veces el importe del salario mensual del respectivo trabajador. Si se probare fehacientemente que el empleador otorgó una constancia dolosa, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan, el BPS le aplicará una multa de hasta diez veces el importe del salario mensual correcto. El 50% del importe de las multas corresponderá al trabajador denunciante.

2.7.4 Modificaciones a la Ley de Promoción de Empleo

Se modifica la Ley de Promoción de Empleo Ley N° 19.973 de 13 de agosto de 2021, previéndose que todas las modalidades de contratación se deberá respetar los laudos y salarios mínimos de las categorías que correspondan. Con esto, se modifica el régimen de la modalidad de “Práctica formativa” que permitía a las empresas contratar jóvenes de entre 15 a 29 años, abonando el 75% del laudo.

Se mantiene vigente el subsidio que puede ser otorgado por el MTSS a las empresas que utilicen estas modalidades, el cual en ciertos casos podrá alcanzar hasta el 50% del laudo correspondiente a la categoría del trabajador que constituya materia gravada a los efectos de la aportación.

2.7.5 Régimen de pequeñas obras para el BPS

Se sustituye el art. 1° de la Ley N° 19.291, de 17 de octubre de 2014, ampliando el régimen de las pequeñas obras de construcción que aportan por el régimen de industria y comercio.

En tal sentido, se indica que, aquellas obras de construcción que se realicen en un mismo inmueble de forma continua, en un período de doce meses corridos, cuyo costo salarial total no supere el equivalente a treinta jornales de medio oficial albañil (Categoría V) del Subgrupo 01 del grupo 09 de los Consejos de Salarios, sujeto a las actividades comprendidas en la definición del art. 3 de la Ley N° 19.291, aportan por régimen de industria y comercio y no por aporte unificado de construcción.

2.7.6 Acceso a entidades a la historia clínica electrónica para el pago de subsidios

Se faculta al BPS y a las personas públicas no estatales con fines de seguridad social a acceder a los registros de la Historia Clínica Electrónica Nacional referidos a la enfermedad, maternidad, incapacidad física u otras contingencias de salud que requieran de acreditación médica de los usuarios, cuando soliciten o accedan a prestaciones a cargo de alguna de dichas instituciones.

El acceso a la información procederá con la finalidad de recabar información sobre las causas que justifican el amparo a una prestación o como auditoría de los actos médicos que las acreditan.²³

²² Se sustituye el artículo 10 de la Ley N° 16.244, en red. dada por el art: 428 de la Ley N° 19.924.

²³ El titular de la información clínica puede oponerse expresamente al acceso, de acuerdo a lo previsto en el artículo 194 de la Ley N° 19.670, de 15 de octubre de 2018 y que el tratamiento de la información registrada se dará cumplimiento al principio de reserva establecido en la Ley N° 18.331, de 11 de agosto de 2008.

3 LO QUE SE VIENE: PROYECTOS DE LEY A ESTUDIO EN EL PARLAMENTO

3.1 Personería jurídica de organizaciones profesionales

Un proyecto llamado “Personería Jurídica de las Organizaciones Profesionales” aprobado por Cámara de Diputados, propone regular obtención del reconocimiento de personería jurídica tanto de las organizaciones de trabajadores (sindicatos) como de las de empleadores (cámaras empresariales).

Si bien sería facultativa, su obtención generaría importantes efectos tanto civiles como gremiales:

- **Efectos civiles que generaría la personería jurídica:** serían capaces de derechos y obligaciones civiles en los términos del artículo 21 del Código Civil, pudiendo comparecer en juicio y celebrar cualquier tipo de actos y contratos, a excepción de aquellos personalísimos, propios de las personas físicas, o los que suponen el ejercicio de actividades que la ley sujeta a autorizaciones especiales.
- **Efectos gremiales (relevantes para los sindicatos):**
 - o Sólo los sindicatos con personería jurídica podrían exigir a un empleador que retenga la cuota sindical de sus afiliados y que la vierta a una cuenta determinada.
 - o Sólo los sindicatos con personería jurídica podrían recibir información necesaria en el marco de la negociación colectiva.

Para conceder el reconocimiento de la personería jurídica, las organizaciones profesionales deberían presentar información y documentación básica en el MTSS, mediante un trámite sumario.

Atendiendo a que ciertos sindicatos y cámaras empresariales ya tienen personería concedida por el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), el proyecto aclara que la inscripción de las organizaciones que ya tuviesen personería reconocida por ese ministerio se verificará con la presentación de sus estatutos y la información referida ante el MTSS.

3.2 Negociación colectiva: modificación de la Ley N° 18.566

En el mes de mayo de 2022, el Poder Ejecutivo presentó un proyecto de ley que pretende modificar parte de las disposiciones de la Ley N° 18.566 de Negociación Colectiva (del 11 de setiembre de 2009), que fueron observadas por Organización Internacional de Trabajo (OIT). Fue también fue aprobado por Cámara de Diputados.

Las observaciones que la OIT había realizado a la ley, fueron seis.

Cinco de las observaciones se centran en cuestiones vinculadas con la negociación colectiva bipartita típica o pura (la que se da entre empresas y sindicatos, o entre cámaras empresariales y sindicatos de rama) y en la competencia del Consejo Superior Tripartito. El proyecto se centra en atender esos cinco cuestionamientos, previendo:

- Que para intercambiar información necesaria es exigible tener personería jurídica (art. 1 modifica el art. 4° de la Ley N° 18.566).
- Que el Consejo Superior Tripartito no debe pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita (art. 2 elimina el literal d del art.10 de la Ley N° 18.566).
- Que en la negociación bipartita de empresa, son legitimados para negociar los representantes de los trabajadores, aún cuando no exista una organización sindical, no siendo necesario que intervenga el sindicato de rama (art. 3 modifica el 14 de la Ley).
- Que cuando vence el plazo previsto en un convenio colectivo, el mismo no se renueva automáticamente, eliminándose la llamada “ultractividad” (art. 4 modifica el 17 de la Ley).

- Que el registro y publicación de un convenio no constituye aprobación, homologación ni autorización del Poder Ejecutivo.

La sexta observación que había realizado la OIT refiere a la negociación colectiva atípica y tripartita, que se da en los Consejos de Salarios (órganos integrados por representantes de trabajadores, de empleadores y del Poder Ejecutivo). Concretamente, la organización consideró que los Consejos de Salarios no deberían intervenir en la actualización de los salarios ni en la negociación de otras condiciones de trabajo, cuestiones que deberían depender de las partes de la relación laboral o de los actores sociales, sin intervención del Poder Ejecutivo. Este punto no está contemplado en el proyecto.

3.3 Acoso y violencia en el ámbito laboral

El 18 de octubre de 2022, el Poder Ejecutivo presentó ante el Parlamento un proyecto que procura dar cumplimiento la ratificación del CIT N° 190 de la OIT a través de la Ley N° 19.849 de 23 de diciembre de 2019, sobre prevención de acoso y violencia en el trabajo.

Tiene como objeto prevenir y asegurar el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, así como sancionar los comportamientos que configuren violencia o acoso en el mundo del trabajo.

Define los conceptos de acoso y violencia laboral en un sentido amplio, y establece el ámbito de aplicación también con idéntico alcance

Establece medidas de prevención que se deberán adoptar para prevenir la violencia y el acoso en el ámbito laboral y prevé quiénes son los agentes y responsables. El trámite que se le puede dar a la denuncia de acoso o violencia laboral puede encauzarse en la empresa o en la IGTSS.

Prevé una indemnización para el trabajador víctima de acoso laboral y las sanciones para quienes incurran en dichas conductas.

3.4 Trabajo desarrollado mediante plataformas digitales que organizan los servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros

En el mes de octubre de 2022, el Poder Ejecutivo presentó al Parlamento un proyecto que pretende regular la actividad de las plataformas digitales que facilitan servicios de entrega de bienes o transporte urbano oneroso de pasajeros.

El documento cuenta con 23 artículos, que se dividen en 5 capítulos. El capítulo primero establece definiciones y delimita el ámbito de aplicación, y el capítulo quinto establece disposiciones finales.

El segundo capítulo incluye condiciones comunes para el trabajo autónomo o dependiente, relacionados con la transparencia de algoritmos y de monitoreo, el acceso a información y derecho a la explicación, la reputación digital, los términos y condiciones, la competencia y jurisdicción, las herramientas de trabajo y la capacitación.

El capítulo tercero se centra en condiciones para los trabajadores dependientes. Regula el tiempo de trabajo, la retribución mínima y el régimen de descuentos y retenciones salariales.

En el cuarto capítulo se prevén condiciones para los independientes, destacándose la cobertura frente accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, beneficios de seguridad social y el reconocimientos de derechos colectivos (negociación colectiva y libertad sindical).

3.5 Reforma del sistema jubilatorio

El 21 de octubre de 2022, el Poder Ejecutivo ingresó al Parlamento el proyecto conocido como “Reforma de la Seguridad Social”, con más de trescientos artículos, en los que se propone modificar parte de la Ley Nº 16.713 de 3 de setiembre de 1995.

El sistema propuesto continuaría estando conformado por el régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional, y, de otra parte, por el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio. Se mantendría pues el sistema previsional mixto con adecuaciones.

Se propone un aumento de la edad para causal jubilatoria común de forma paulatina para las personas con 30 o más años de servicios:

Año de nacimiento	Edad jubilatoria normal
1973	63
1974	64
1975	65

Se configurarán causal jubilatoria normal con menos de 30 años, conforme los siguientes requisitos:

Edad	Tiempo mínimo de servicios computables
66	27
67	24
68	21
69	18
70	15

Los nacidos en 1975 o luego, configurarán causal jubilatoria normal conforme a:

Edad	Tiempo mínimo de servicios computables
65	30
66	27
67	24
68	21
69	18
70	15

Para el futuro, la edad de retiro sería fijada de acuerdo con la evolución de la esperanza de vida.²⁴

El aumento de la edad jubilatoria aplicará a quienes nacieron a partir de 1973. Quienes hoy tienen desde 49 años no van a tener modificaciones en su futura jubilación. Tampoco quienes ya se encuentran percibiendo jubilación, ni quienes configuren causal jubilatoria hasta el 31 de diciembre de 2032.

La distribución de los aportes personales por pilares en el régimen mixto será así: el 10% sobre la materia gravada correspondiente hasta la suma de \$ 107.589 corresponderá a los regímenes jubilatorios por solidaridad intergeneracional; y el 5% sobre la materia gravada correspondiente hasta la suma de \$ 107.589 y el 15% de la suma superior indicada hasta \$ 215.179, corresponderá al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

Todos los sistemas de seguridad social tendrán cierta unificación. Los trabajadores que ingresen al mercado formal serán parte de un régimen mixto; además de aportar al instituto que le corresponda, deberán ahorrar a través de la administradora que elijan. Por lo tanto, las cajas paraestatales y reparticiones respectivas de militares y policías quedarían incorporadas a un régimen mixto, para lo cual se prevé un mecanismo de convergencia.

²⁴ El aumento de la edad jubilatoria tiene algunas excepciones. Por ejemplo, para la industria de la construcción y el trabajo rural se prevé por la ley causal jubilatoria anticipada por el alto grado de exigencia física que tienen esas actividades.

3.6 Otros proyectos de ley con contenido laboral a estudio en el Parlamento

Los proyectos de ley con contenido laboral aplicable al sector privado presentados por legisladores que se encuentran actualmente en trámite en el Parlamento son los siguientes:

- (1) Se solicita la ratificación del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales.²⁵
- (2) Acoso Moral en el Ámbito de Trabajo.²⁶
- (3) Teletrabajo como herramienta de apoyo para la protección de los primeros mil días de vida.²⁷
- (4) Funcionamiento de las Agencias de Colocación de Empleo.²⁸
- (5) Trabajo Sexual, modificaciones a la Ley N°17.515.²⁹
- (6) Accidentes Laborales por Inclemencias Climáticas de los Trabajadores Rurales.³⁰
- (7) Violencia y Acoso Psicológico Laboral.³¹
- (8) Jornada de trabajo en Sector Servicios.³²
- (9) Competencia Judicial en Conflictos Individuales de Trabajo cuando se demanda al Estado junto a un particular.³³
- (10) Régimen de Cesión de Días de Licencia Ordinaria o Reglamentaria.³⁴
- (11) Igualdad de Acceso al Mercado Laboral.³⁵
- (12) Aumento de Licencia por Estudio para los Trabajadores de la Actividad Privada.³⁶
- (13) Régimen de Horas Extras Especiales para Trabajador Privado con tasa de entre 200 y 300% el valor de hora común en ciertos casos.
- (14) Descanso compensatorio por Jornada de Trabajo en día de Asueto.
- (15) Propinas Abonadas por medios electrónicos de pago.³⁷
- (16) Derecho a ausentarse del Trabajo para Asistir a los Controles de Embarazo.³⁸
- (17) Requisitos de Anuncios de Ofertas de Trabajo.³⁹



Dr. Matias Pérez del Castillo

mperezdelcastillo@pdelc.com.uy



Dr. Felipe Lasarte

flasarte@pdelc.com.uy

²⁵ Presentado por Diputados F. Carballo, C. Varela, G. Barreiro, E. Antonini, V. Mato y C. Lustemberg el 3.5.22.

²⁶ Diputado P. Jisdonian el 21.4.22.

²⁷ Diputado J. Murad el 22.12.21.

²⁸ Diputado J. Radiccioni, A. Viviano, F. Araújo, M. Colman y D. Echeverría el 14.12.21.

²⁹ Diputados E. Otero, A. Olivera, D. Gerhard, S. Ibarguren, C. Bottino, G. Civila, C. Lustemberg, M. Melgar, G. Barreiro, S. Sabini, N. Larzabal, C. Hugo y L. Galán el 7.12.21.

³⁰ Diputada S. Pereyra, N. Viera, J. Ruiz, V. Mato, D. Caggiani, E. Otero, N. Lorenzo, M. Tucci, C. Cairo y L. Etcheverry el 6.7.21.

³¹ Diputada L. Rapalín, V. Fros y S. Pérez Bonavita el 10.3.21.

³² Diputado M. Lema el 12.2.21.

³³ Diputado M. Lema el 14.12.20.

³⁴ Presentado por N. Reisch el 12.8.20.

³⁵ Diputado N. Olivera, A. Rodríguez, G. Besozzi, M. Colman, C. Morel, O. Lafluf, M. García, A. Viviano, P. Jisdonian y J. Rodríguez.

³⁶ Este proyecto y los siguientes dos, fueron presentados por el Diputado G. Ifrán el 11.3.20.

³⁷ Diputados S. Sanguinetti y F. Schipani el 18.10.22.

³⁸ Diputados G. Zubía, C. Rodríguez, J. Moreno, S. Sanguinetti y H. Cámara Abella el 6.4.22.

³⁹ Senador J. Sartori el 6.10.22.