

NOVEDADES LABORALES DE LA LEY DE URGENTE CONSIDERACIÓN

Dr. Gustavo Gauthier

El 10 de julio de 2020 el Poder Ejecutivo promulgó la denominada Ley de urgente consideración, con el N° 19.889.

¿La ley prohíbe las ocupaciones?

El artículo 392 no prohíbe las ocupaciones, sino que establece que 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.

¿Qué requisitos debería cumplir ocupación de un lugar de trabajo para no ser declarada ilícita?

En línea con la opinión de los órganos de control de la OIT, la ocupación tendría que tener un carácter pacífico, permitir a los no huelguistas acceder y trabajar en los respectivos establecimientos y permitir el acceso de la dirección de la empresa a ingresar libremente en las instalaciones.

¿Una huelga del transporte podría ser declarada ilícita por impedir el trabajo de trabajadores pertenecientes a otras actividades?

No, si bien esto podría haberse interpretado a partir del anteproyecto de ley, la redacción final del artículo 392, al garantizar a los no huelguistas el derecho “*a acceder y trabajar en los respectivos establecimientos*”, la garantía comprende a los no huelguistas del establecimiento donde se produce la huelga, pero no a otros trabajadores ajenos al mismo.

¿Podría interpretarse que la Ley impide o limita otras modalidades atípicas de huelga que no fueran el abandono colectivo y concertado del lugar de trabajo?

No, porque se garantiza el ejercicio pacífico del derecho de huelga y por lo tanto todas las modalidades de huelga en tanto sean pacíficas, deben reputarse lícitas. El alcance de la limitación debe considerarse referido a las modalidades no pacíficas o que habiendo comenzado pacíficamente, devenguen en formas no pacíficas.

¿La Ley prohíbe genéricamente los piquetes organizados por trabajadores o sindicatos?

No, la Ley solo declara ilegítimos los piquetes que:

- a.- Impidan la libre circulación de personas, bienes o servicios, en espacios públicos o privados de uso público.
- b.- Cuando no esté garantizada la libre circulación.
- c.- Cuando no esté garantizado el orden público.

¿Quién controla el cumplimiento de los anteriores requisitos?

De acuerdo a la Ley corresponde al Ministerio del Interior adoptar las medidas pertinentes a los efectos de preservar los espacios públicos o privados de uso público cuya circulación se pretenda obstaculizar o impedir por personas, vehículos u objetos de cualquier naturaleza, a fin de garantizar el derecho a la libre circulación y el orden público. Para tal fin dicha Secretaría de Estado podrá requerir en forma directa el auxilio de otros organismos públicos, así como coordinar, en tal caso, la actividad tendiente a dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso anterior.

En caso de hechos de apariencia delictiva, las autoridades actuantes detendrán a los presuntos infractores e informarán de inmediato al Ministerio Público.

¿La Ley de urgente consideración derogó la Ley de Inclusión Financiera en materia de pago de nóminas?

No, la Ley N° 19.889 introdujo modificaciones importantes respecto del pago de nóminas, que pueden sintetizarse de la siguiente manera:

a.- La solución de principio –o por defecto-, es el pago de las nóminas en efectivo, aunque se podrá pagar también mediante acreditación en cuenta en instituciones de intermediación financiera o en instrumento de dinero electrónico, en instituciones que ofrezcan este servicio.

b.- La modalidad de pago será acordada entre el trabajador y el empleador al momento del inicio de la relación laboral.

c.- Para los trabajadores que a la fecha de la promulgación de la presente ley se encuentren en relación de dependencia, los plazos y modalidades para el acuerdo entre el trabajador y el empleador referido al medio de pago a utilizar, serán definidos por la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo.

¿Qué sucede si no se acuerda la forma de pago?

Corresponde distinguir dos situaciones:

a.- Al comienzo de la relación laboral:

a.1.- Si acuerda una determinada modalidad de pago –en efectivo o acreditación en cuenta- ésta será la que registrará.

a.2.- Si no existe acuerdo –por omisión o falta del mismo- sobre una determinada forma de pago del salario, corresponderá que el mismo se haga en efectivo por ser ésta la solución de principio.

b.- Relaciones laborales vigentes:

b.1.- Dentro del plazo que determine la reglamentación, podría acordarse modificar la modalidad de pago mediante acreditación en cuenta –que hasta ahora era obligatoria-, para pasar a pagar en efectivo.

b.2.- Si no existe acuerdo –por omisión o falta del mismo- acerca de la modalidad de pago dentro del plazo que determinará la reglamentación, el salario debería continuar abonándose en la forma que venía siendo pago (mediante acreditación en cuenta en instituciones de intermediación financiera o en instrumento de dinero electrónico o en efectivo en aquellos casos ya exceptuados). Si bien el legislador no llegó a plantearse esta

hipótesis, podría entenderse que la modalidad de pago que se venía aplicando, deriva de un acuerdo tácito entre el trabajador y el empleador.

¿Qué características o formalidades deben tener los acuerdos para determinar la modalidad de pago al inicio o durante la relación laboral?

Ello va a depender de la reglamentación que deberá dictarse por el Poder Ejecutivo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley.



Dr. Alejandro Schroeder 6537
C.P.: 11500 // Montevideo, Uruguay
Teléfono (+598) 26017777
www.brumcosta.com