



LAPIQUE & SANTEUGINI  
LEGAL · NOTARIAL · REAL ESTATE

---

## Principales cambios laborales de la LUC.

**Dra. Bárbara Machado.**



Recientemente fue promulgada la Ley N° 19.889, Ley de Urgente Consideración (LUC), que introdujo varios cambios en distintas materias, entre ellas, la laboral.

### **1. Pago de haberes salariales.**

Por sus artículos 215 y 216 se modifican los artículos 10 y 11 de la Ley de Inclusión Financiera N° 19.210, pudiendo resumir los cambios en los siguientes puntos, dependiendo de si se trata de trabajadores nuevos que ingresan a la empresa, o personal que ya se encuentra trabajando.

#### **a) Trabajadores que inician una relación de trabajo.**

(i) Se permite el pago, en efectivo, de los haberes salariales y de toda otra partida en dinero que tengan derecho a percibir los trabajadores en relación de dependencia, cualquiera sea su empleador.

(ii) Los pagos también pueden efectuarse a través de acreditación en cuenta bancaria o en instrumentos de dinero electrónico.

(iii) Se dispone expresamente que el sistema de pago que se instituye no implica aceptación de la liquidación por parte del dependiente, ni exime al empleador de su obligación de extender recibos de haberes en las condiciones que la normativa prevé. En este sentido, se faculta al Poder Ejecutivo a establecer un sistema de recibo de haberes y de firma en formato electrónico, independiente de la modalidad de pago.

(iv) La modalidad de pago debe ser acordada entre el empleador y el trabajador al inicio de la relación de trabajo.

(v) Dicho acuerdo es por el plazo de 1 año y se prorroga por igual período salvo que, al final del plazo inicial o de cualquiera de las prórrogas, las partes acuerden otra forma de pago.

(vi) Si se conviene que el pago se realice mediante acreditación en cuenta bancaria o en dinero electrónico, el trabajador mantiene el derecho a elegir libremente la institución bancaria o la institución emisora de dinero electrónico en la cual quiere cobrar su remuneración y toda otra partida que tenga derecho a percibir.

(vii) Si el trabajador no optara por una institución en particular, el empleador queda facultado a elegir por él, siendo aplicable dicha elección hasta tanto el trabajador haga uso de su facultad de elegir la institución, en cuyo caso, la elección realizada tendrá vigencia por el término de un año.

(viii) Se dispone que el Poder Ejecutivo definirá un cronograma para que los empleadores se adapten a la modificación.

#### b) Trabajadores que se encuentran en relación de dependencia.

En los artículos 217 y 218 se establecen otras cuestiones de importancia que refieren al pago de haberes salariales.

(i) Por un lado, se dispone que los trabajadores que - a la fecha de promulgación de la ley- se encuentren en relación de dependencia, los plazos y modalidades para el acuerdo referido al medio de pago a utilizar, serán definidos por la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo.

(ii) Por otro lado, se consagra la no discriminación y gratuidad, en el entendido que las instituciones financieras y emisoras de dinero electrónico locales, que ofrezcan los servicios

descritos en el artículo 10 (de la Ley N° 19.210 de Inclusión Financiera cuya redacción modifica la LUC), entre otros, tendrán la obligación de brindar dichos servicios a todos los trabajadores, pasivos y beneficiarios que lo soliciten; y no podrán cobrar cargo alguno a ninguna de las partes, por la prestación de dichos servicios.

## **2. Derecho de Huelga, trabajo, e ingreso a la empresa.**

El artículo 392 dispone: “*Libertad de trabajo y derecho de la dirección de la empresa*). 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 instituciones libremente”.

De ello se desprende que:

(i) El Estado garantizará el ejercicio pacífico del derecho de huelga. Es decir que no se admitirán formas violentas del ejercicio de ese derecho, como pueden ser las ocupaciones de lugares de trabajo o los piquetes duros, que -de por sí- son violentos.

(ii) Se garantiza, asimismo, la posibilidad de ingresar a trabajar a aquellos trabajadores que no adhieran a la huelga, esto es, los no huelguistas. Ello refuerza la idea de libertad y derecho de cada trabajador de ser parte de la huelga o no, y fortalece los alcances de la libertad sindical de cada uno, en su plano negativo.

(iii) De igual manera, se garantiza que la dirección de la empresa pueda ingresar al establecimiento, con la finalidad de trabajar.

(iv) En ambos casos – de ingreso de los trabajadores no huelguistas y de la dirección de la empresa en las situaciones de huelga - hay un esfuerzo por fortalecer el derecho al trabajo y la libertad de circulación, cualquiera sea la medida de huelga que se adopte, puesto que la libertad de trabajo de los trabajadores que no adhieren a la huelga, y el derecho de la dirección de ingreso al establecimiento, suponen que el Estado garantice estos derechos, tanto en casos de manifestaciones pacíficas como ante otras formas del ejercicio de huelga.

(v) Lo cierto es que, al tenor de la norma, todos los derechos deben poder ejercerse en forma armónica, sin que unos primen por sobre otros. Por esa razón, deberá el Estado determinar las medidas que adoptará en uno u otro caso, para preservar el ejercicio de tales derechos.

El objeto de esta publicación es brindar información general y no asesoramiento legal específico a ser utilizado sin la realización de una consulta previa para evaluar su caso concreto. Estamos a las órdenes para asistirlo en caso de que lo crea conveniente.

LAPIQUE & SANTEUGINI ABOGADOS

Misiones 1487

Montevideo, CP 11100, Uruguay

Tel: (598) 2916-6513

Web: [www.lsabogados.com.uy](http://www.lsabogados.com.uy)