



LAPIQUE & SANTEUGINI  
LEGAL · NOTARIAL · REAL ESTATE

---

## Cambios laborales contenidos en la Ley de Rendición de Cuentas.

**Dra. Bárbara Machado.**



### **I. Introducción.**

En el presente informe se detallan las principales disposiciones, de carácter laboral, que se establecen en la Ley N° 20.075 (en adelante “La Ley”), de fecha 20 de octubre de 2022, que aprobó la Rendición de Cuentas presentada por el Poder Ejecutivo.

### **II. Disposiciones.**

La Ley aprobada básicamente contiene los siguientes cambios laborales:

#### **A- Pago de tributos de sentencias de condena en materia laboral.**

El art. 166 de la Ley establece que, ejecutoriado un fallo judicial, dictado conforme a lo previsto en los artículos 372 y siguientes del Código General del Proceso, 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. Vencido dicho plazo, se deberán multas y recargos.

#### **B- Obligación de constituir domicilio electrónico ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y notificación de audiencias de conciliación previa.**

Conforme había sido establecido en el Decreto N° 343/017, la Ley reitera, en su artículo 302, la obligación de los empleadores del sector privado que cuenten en su Planilla de Trabajo con personal dependiente (con excepción del servicio doméstico), de constituir domicilio electrónico ante el MTSS, para la recepción de notificaciones y comunicaciones de dicho Ministerio. Será el MTSS quien reglamente los trámites, plazos y condiciones para la constitución de dicho domicilio.

Se establece que la empresa que incumpla con esta obligación será intimada a hacerlo y podrá ser pasible de una multa de 10 UR, la que podrá duplicarse en caso de subsistir el incumplimiento.

Se dispone, asimismo, en el artículo 303, que se notificarán en el domicilio electrónico las citaciones a audiencias de conciliación previa para atender conflictos individuales de trabajo, siendo éste un requisito previo para iniciar un juicio en materia laboral.

La notificación electrónica a través de la cual se cita a audiencia de conciliación se entenderá efectuada: **a)** cuando se encuentre disponible en la bandeja de entrada del domicilio electrónico y el destinatario de la notificación acceda a ella; **b)** o cuando hayan transcurrido 3 días hábiles desde que la notificación se encuentre disponible en la bandeja de entrada del sistema E-Notificaciones de la AGESIC (Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información), sin que el destinatario haya accedido a la mencionada notificación.

No obstante, lo mencionado, se establece que se podrá llevar a cabo otro medio idóneo de notificación de audiencia de conciliación previa cuando no fuere posible notificar la citación a través de un domicilio electrónico, oportunidad en la que se intimará al empleador a constituir uno, bajo apercibimiento de sanciones.

#### **C- Entrega de recibos de pago de haberes.**

La Ley contiene en su artículo 307, además, dos modificaciones a la actual redacción del art. 10 de la Ley N° 16.244. Este artículo prevé la aplicación de una multa, por parte del BPS, a aquellos empleadores que omitan la entrega de recibos de pago de haberes salariales a los trabajadores, con los requisitos de la reglamentación vigente.

Por un lado, establece la eliminación de la consecuencia de que la multa se duplica en caso de reincidencia. Por otro, suprime la referencia que realizaba acerca que el 50%, o 100% (según el caso) de lo recaudado, tendrá como destino Rentas Generales.

**D- Práctica formativa en empresas – “Pasantías”.**

Por último, la Ley sustituye por intermedio de su artículo 310 y 311, los artículos 13 y 30 de la Ley N° 19.973 que regula políticas activas de empleo, entre otros, para jóvenes.

Se dispone concretamente para las denominadas “Prácticas Formativas en Empresas”, conocidas como “Pasantías”, que el estudiante contratado bajo esta modalidad perciba el mismo salario y tenga las mismas condiciones de trabajo regulados en las leyes, laudos y convenios colectivos vigentes, acorde a la categoría que le corresponda.

Recordemos que la regulación permitía que el estudiante fuera remunerado con el 75% del salario mínimo fijado para la categoría en la actividad que corresponda, en función de las horas de trabajo realizadas por el empleado. Este punto se modifica.

A pesar de ello, la Ley no modifica la posibilidad de que el MTSS autorice una modalidad de práctica formativa empresarial no remunerada.

El subsidio que recibirá la Empresa que contrata a un empleado bajo esta modalidad, será de hasta el 50% del laudo de la categoría que corresponda al estudiante y que constituya materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social. En determinados casos podrá percibir igual porcentaje de subsidio respecto de la contratación de un tutor, por un máximo de 60 horas mensuales.

Quedamos a las órdenes por cualquier ampliación o aclaración que estimen conveniente.

LAPIQUE & SANTEUGINI ABOGADOS

Misiones 1487

Montevideo, CP 11100, Uruguay

Tel: (598) 2916-6513

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

