

Noticias Legales¹

Junio de 2016

A continuación encontrará noticias sobre novedades jurídicas recientes. Por cualquier información adicional puede dirigirse a info@mezzerabogados.com.uy

1. Pagos en efectivo

La aplicación de diversas disposiciones sobre restricción al pago con efectivo previstas en la llamada Ley de Inclusión Financiera han sido pospuesta hasta fin del año 2016.

Se trata, entre otras, de la siguiente:

“A partir del primer día del mes siguiente al año a contar desde la vigencia de la presente ley, no podrá abonarse con efectivo el precio de toda operación de enajenación de bienes o prestación de servicios cuyo importe total sea igual o superior al equivalente a 40.000 UI (cuarenta mil unidades indexadas), en la que al menos una de las partes de la relación sea una persona jurídica o persona física que actúe en calidad de titular de una empresa unipersonal, socio de una sociedad de hecho, sociedad irregular, sociedad civil o similar.”

Lo mismo ha sucedido en cuanto a los medios de pago admitidos para las operaciones de elevado monto. También se ha pospuesto la aplicación obligatoria de medios de pago electrónicos, cheques

certificados cruzados no a la orden o letras de cambio cruzadas emitidas por una institución de intermediación financiera a nombre del comprador para las enajenaciones u otras operaciones con inmuebles.

2. Cuestiones de procedimiento del nuevo Código Aduanero

La Ley Nº 19.394 recientemente publicada ha pospuesto la aplicación de un número importante de disposiciones de tipo procesal del nuevo Código Aduanero uruguayo.

En sustitución de esas normas de procedimiento se ha vuelto a la aplicación de las normas procesales previstas en la Ley Nº 13.318, es decir, el viejo sistema procesal vigente con anterioridad al nuevo Código.

Esta situación se mantendrá hasta el 16 de julio del año 2017.

3. Agencias de empleo privadas

Un reciente Decreto ha regulado de manera muy minuciosa la actividad de las Agencias de Empleo Privadas. Estas agencias deberán inscribirse en el Registro que a esos efectos funciona en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Dirección Nacional de Empleo, y deberán contar con una licencia habilitante que caducará al finalizar el año desde la fecha de su emisión.

Las agencias deberán contar con un local o establecimiento adecuado para la realización de las actividades propias de

¹ Esta edición de nuestras Noticias Legales no es un consejo profesional sobre las materias que trata sino una publicación gratuita de Mezzerabogados.

su giro, que se identificará de tal forma que permita el fácil acceso a los usuarios y a los organismos estatales de contralor. Se ha prohibido a estas agencias lo que sigue:

- el cobro al trabajador, de manera directa o indirecta, total o parcial, de cualquier tipo de honorarios, tarifas o gastos vinculados a la intermediación, o para su postulación o colocación en empresas, así como la imposición de cláusulas de exclusividad,
- la subcontratación de terceros para la prestación de los servicios objeto de habilitación concedida por la Dirección Nacional de Empleo,
- poner trabajadores a disposición de una empresa con el fin de reemplazar trabajadores en huelga.

Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, las Agencias de Empleo Privadas deberán tratar a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación.

4. Normas en materia de gente de mar: alcohol y drogas, y descansos mínimos

Recientemente la Prefectura Nacional Naval ha dispuesto normas para los controles de consumo de alcohol y drogas, aplicables a las tripulaciones de los buques y embarcaciones autorizadas a navegar bajo jurisdicción nacional. Se ha establecido que aquellos capitanes,

patrones, oficiales y otros tripulantes que tengan asignados cometidos de seguridad, protección marítima y protección del medio marino a bordo de los buques y embarcaciones de bandera nacional o extranjera, en los que se constate una concentración de alcohol en la sangre igual o mayor al 0,05% o 0,25 mg/l o en el aliento o una cantidad de alcohol que se traduzca en dicha concentración, o estar bajo los efectos de cualquier otra sustancia psicotrópica por encima de los niveles permitidos, tienen prohibido desarrollar su tarea hasta tanto se constate la ausencia o disminución según corresponda de tales sustancias en la sangre o aliento.

Por otra parte, una Disposición Marítima ha dispuesto medidas de control a los efectos de prevenir y reducir la fatiga aplicables a la gente de mar. Así, se ha establecido que toda persona a la que se hayan asignado cometidos como oficial encargado de una guardia o como marinero que forme parte de la misma, y el personal al que se asignen cometidos de seguridad, prevención de la contaminación y protección tendrá al menos un período de descanso de un mínimo de 10 horas de descanso en todo período de 24 horas y 77 horas en todo período de siete días. Las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales habrá de tener un mínimo de seis horas de duración y el intervalo entre dos períodos de descanso consecutivos será, como mínimo, de 14 horas.



5. Servicio Doméstico – Prima por Presentismo

Como es usual desde la entrada en vigencia (1 de abril de 2013) del Convenio Colectivo del Grupo 21 del consejo de salarios del MTSS, los trabajadores domésticos que hayan tenido asistencia perfecta gozarán del beneficio de la prima por presentismo.

En cuanto a las inasistencias que se detallan a continuación no determinarán la pérdida del presente beneficio:

- a) enfermedad debidamente comprobada (mediante certificación del BPS o BSE),
- b) las inasistencias derivadas del ejercicio del derecho de huelgas decretadas por el PIT CNT y/o SUTD con carácter general, en cuyo caso se aplicará la Ley N° 19.051,
- c) la licencia anual reglamentaria,
- d) las licencias especiales (ej. ley N° 18.345 y ley N° 18.458) y
- e) la comparecencia al Consejo de Salarios del Grupo N° 21.

Esta prima se abonará en las mismas oportunidades que el sueldo anual complementario (aguinaldo) y para calcularla debe tomarse los mismos períodos que para el aguinaldo. Es decir para su pago en junio se tomará en cuenta la asistencia desde diciembre a mayo y para su pago en diciembre se tomará el período de junio a noviembre.

El pago de este beneficio será el equivalente a $\frac{1}{4}$ (una cuarta parte) del medio aguinaldo que le corresponde percibir a cada trabajador. Recordemos que los valores a tomar para su cálculo deben ser nominales, ya que luego se aplicarán los descuentos que

correspondan a aportes a la seguridad social y al Impuesto de Renta de Personas Físicas.