

## ¿Qué nos dejó el 2022 en materia de cambios normativos?

**Material preparado por el equipo de abogados del Departamento de Asesoramiento Legal de KPMG, editado y compilado por la Dra. Giovanna Lorenzi, Directora del Departamento de Asesoramiento Legal**

Como ya es tradicional para nosotros en esta época del año, compartimos con ustedes compendio con algunas de las principales normas aprobadas en el año que dejamos, así como algunos proyectos de ley interesantes que se encuentran a estudio del Parlamento.

### **Novedades en materia laboral**

Las principales normas en materia laboral aprobadas durante el año fueron:

#### **Protocolo de actuación para trabajadores rurales ante fenómenos meteorológicos adversos**

Por Decreto N° 38/022 se reguló el protocolo de actuación ante fenómenos meteorológicos que comprometan la seguridad de los trabajadores del medio rural. Como cuestión principal, se estipula la necesidad de suspensión de las actividades que pongan en riesgo la vida y salud de los trabajadores pudiendo sustituir dichas tareas por otras que no impliquen riesgo alguno.

Se prevé también la obligación de contar con un protocolo de actuación que debe tener, como mínimo, lo siguiente: medidas a adoptar según el fenómeno meteorológico, sistemas de comunicación en caso de emergencia, y planes de emergencia y contingencia. Este protocolo debe ser difundido por el empleador a todos los trabajadores que se encuentren a su cargo.

#### **Normas sobre Teletrabajo**

##### **Reglamentación de la ley general**

En el mes de marzo, se aprobó el Decreto N° 86/022 donde se dispone la regulación de la ley de teletrabajo. Como elementos esenciales, se reitera la posibilidad de realizar teletrabajo parcial, denominándolo como "híbrido", disponiendo que para poder llevar a cabo esta modalidad debe haber acuerdo de partes. Además, se determinaron las disposiciones mínimas que debe contener cualquier contrato de teletrabajo: expresión de voluntad, lugar de teletrabajo, identificación de horario o rango horarios, tiempo de descanso, sistema de registro horarios y forma de previsión de herramientas.

Uno de los principales cambios que impulsó la ley y reitera la reglamentación, fue la eliminación del límite de jornada diaria, otorgando flexibilidad a los teletrabajadores. La única limitación aplicable en esta modalidad es la semanal. El Decreto aclara que el trabajador tiene libertad para distribuir su jornada sin perjuicio que, por acuerdo de partes, se pueda establecer un rango horario o incluso un horario fijo.

Respecto a la seguridad y salud laboral, el Decreto establece que el lugar donde se desarrolle el teletrabajo deberá cumplir con la normativa vigente en esta materia y que las empresas deberán integrar los riesgos laborales del teletrabajo a sus sistemas de gestión de salud y seguridad. Los empleadores deberán identificar y evaluar cuáles son dichos riesgos y llevar registro de los mismos.

### **Decreto reglamentario del teletrabajo en Zona Franca**

El 29 de setiembre de 2022 se aprobó el Decreto N° 319/022 que reglamenta la modalidad de teletrabajo para aquellos trabajadores que presten servicios para empresas usuarias de Zona Franca. Entre las disposiciones mas importantes se destacan: obligación de registro y control de recursos humanos que teletrabajan y exclusión de teletrabajo para tareas de producción o fabriles, distribución o logística y quienes realice actividades comerciales sustantivas.

Además, se agregan ciertas exigencias relativas a la modalidad de teletrabajo: debe ser únicamente para trabajadores de jornada completa con carga horaria máxima a 25 horas semanales, 90% de teletrabajadores deben al menos desempeñar 60% de la carga mensual de forma presencial; la suma de las horas presenciales cumplida por la totalidad de trabajadores no podrá ser inferior al 60% del total de carga horaria de todos los trabajadores y el plantel de trabajadores deberá cumplir como mínimo 1000 horas de trabajo presencial.

### **Implementación de los servicios de prevención y salud en el trabajo**

En el año 2014, se dispuso por Decreto N° 127/014 una serie de obligaciones a cargo de las empresas relativas a la implementación de servicios de salud y seguridad, previendo un plazo de cinco años para la adaptación en todas las ramas de actividad. A partir del 2 de mayo de 2022, las empresas que tengan entre 50 y 150 trabajadores deben cumplir con las disposiciones establecidas por el Decreto Nro. 127/2014.

La norma establece que es obligatoria la implementación de servicios de prevención y salud y que los mismos se entienden como aquellos que prestan funciones esencialmente preventivas y que se encargan de asesorar tanto al empleador como a los trabajadores sobre esta materia. Dicho asesoramiento abarca principalmente los requisitos necesarios para que un ambiente de trabajo sea seguro y sano y favorezca la salud física y mental y la adaptación del lugar de trabajo a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta la salud física y mental de los mismos. Respecto a las condiciones de funcionamiento de estos servicios, la normativa aclara que se trata de servicios multidisciplinarios y que los requisitos dependen de la cantidad de trabajadores de la empresa.

Por otro lado, a partir del 1° de noviembre de 2022, se aprobó un Decreto por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social donde se flexibiliza las exigencias de salud y prevención en el trabajo para aquellas empresas de entre 5 y 50 trabajadores, buscando mecanismos compatibles con la realidad de estas empresas de menor tamaño, resguardando al mismo tiempo los derechos de los trabajadores.

### **Incentivo económico para empresas que contraten trabajadores de entre 30 y 44 años**

Por Decreto N° 215/022, con el objetivo de impulsar políticas de empleado, prevé incentivos para la contratación de personas que se encuentren comprendidas en la franja etaria entre los 30 y 44 años y en situación de desempleo forzoso. El incentivo consiste en un aporte no reembolsable de \$ 5.000 mensuales destinadas al pago de CESS a través de un crédito para cancelar estas obligaciones ante el BPS. Las empresas podrán hacer uso de este incentivo siempre que se encuentren en situación regular de pago ante DGI y BPS, no hayan despedido trabajadores ni enviado al seguro de desempleo en los 90 días anteriores y no estén registrados como “Usuario de Servicios”.

Quedan incluidas en el beneficio aquellas contrataciones que se realicen para una jornada completa y por un plazo de contratación mínimo de 6 meses.

## Regulación departamental de salas de lactancia

Por Decreto Departamental N° 38.100 de la Intendencia de Montevideo, se establecen nuevas condiciones respecto a las salas de lactancia materna, en forma complementaria de la Ley N° 19.530 que dispuso la obligación de contar con estos espacios en determinados ámbitos laborales y educativos.

El reciente Decreto agrega los siguientes requisitos: la sala debe contar con superficie mínima de 4,5 m<sup>2</sup>, y altura mínima de 2,40 metros. En caso de techo inclinado, la altura promedio debe ser de 2,40 metros, con una altura mínima de 2 metros. Además, se le aplica la normativa de locales de trabajo para la iluminación y la ventilación natural y se admite iluminación artificial y ventilación mecánica autorizada por el Servicio de Instalaciones Mecánicas y Eléctricas (SIME).

## Ley de Rendición de Cuentas

La Ley de Rendición de Cuentas correspondiente al ejercicio 2021, previó las siguientes innovaciones en materia laboral:

- **Régimen de retención de salarios:** se modifica el orden de prioridad de las retenciones a los salarios y pasividades estableciendo que los créditos concedidos por el Fondo de Tutela Social Policial con destino vivienda, quedan en el primer nivel de prioridad.
- **Obligación de las empresas de constituir domicilio electrónico ante el MTSS:** se reitera la obligación disponiendo una multa por incumplimiento de 10 UR. Además, se establece que las audiencias de conciliación ante MTSS serán notificadas por este medio.
- **Multa en caso de no proporcionarse los recibos de sueldo a los trabajadores:** se identifica al Banco de Previsión Social como organismo sancionador y fiscalizador en estas circunstancias.
- **Fomento de empleo en prácticas formativas:** se modifica la forma de remuneración en la modalidad de práctica formativa empresarial a efectos de que el estudiante perciba el mismo salario y tenga las mismas condiciones de trabajo aplicable a los trabajadores de la empresa.
- **Acceso del BPS a las historias clínicas electrónicas:** dispone una autorización al BPS para que pueda acceder a los registros de la Historia Clínica Electrónica Nacional a los efectos de recabar información o controlar las situaciones médicas de aquellos afiliados que soliciten o accedan a prestaciones económicas a cargo del BPS motivadas en enfermedad, maternidad, incapacidad física o cualquier otra contingencia de salud que requiera participación médica.

## Adecuación del procedimiento inspectivo de la IGTSS

El 16 de noviembre de 2022 el Poder Ejecutivo dictó el Decreto Nro. 371/2022, que adecúa el procedimiento aplicable a las inspecciones de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). El objetivo del Decreto es actualizar la reglamentación doméstica relativa a las disposiciones de los Convenios Internacionales Nros. 81 y 129 sobre la inspección del trabajo en la industria, el comercio y la agricultura, que fueron ratificados por nuestro país, y a la vez contemplar los avances tecnológicos que se han producido.

## **Novedades en materia comercial y civil**

### **Modificación del régimen de obligación de guardar reserva por parte del BCU.**

La Ley N° 18.930 creó el registro de participaciones patrimoniales al portador a cargo del BCU. La Ley N° 19.484 hizo lo mismo en materia de participaciones patrimoniales nominativas y beneficiarios finales. Ambas leyes consagran normas sobre la reserva en la información. La Ley N° 20.018, publicada el 3 de enero de 2022, modificó y amplió las situaciones en las que se puede levantar la reserva siempre que se cuente con la autorización *“expresa y por escrito de los representantes de las entidades emisoras de las respectivas participaciones patrimoniales”*, pudiendo acceder únicamente los sujetos debidamente individualizados por el representante, tanto para un caso específico como con carácter general.

### **Modificación legislativa a la acción de reducción de donaciones inoficiosas y su impacto en la enajenación de bienes inmuebles.**

La Ley N° 20.021, publicada el 5 de enero de 2022, implicó la creación de un manto de protección sobre los terceros adquirentes de bienes inmuebles que habían sido donados con anterioridad. Comprendamos esto a través de un ejemplo: sujeto (donante) dona en vida un bien a otro sujeto (donatario). A partir de la muerte del donante, si dicha donación se reputara de inoficiosa (por haber afectado los derechos hereditarios de los herederos del donante) los herederos durante cuatro años pueden entablar una acción de reducción de dicha donación. Con anterioridad a dicha ley, para el caso donde el donatario enajenara el bien en el lapso de cuatro años, el tercero adquirente podía verse visto alcanzado por dicha acción. En cambio, ahora, la acción de reducción sólo alcanza al donatario y a sus sucesores, pero ya no a quien haya adquirido el bien inmueble del donatario.

### **Presentación de estados financieros de entidades con moneda funcional diferente a la nacional**

El 4 de abril de 2022 se publicó el Decreto N° 108/022 relativo a la forma de presentación de los estados financieros de entidades que posean una moneda funcional diferente a la moneda nacional. Entre otros puntos, el Decreto estableció: i) que los estados financieros de las entidades que posean una moneda funcional diferente de la moneda nacional deberán ser presentados en ambas monedas; ii) que los estados financieros en moneda funcional y moneda nacional deberán ser sometidos a la aprobación de los socios o accionistas de la entidad; iii) que los estados financieros podrán ser presentados en un único cuerpo o en cuerpos separados.

### **Reglamentación del registro “no llame”**

El Decreto N° 132/2022, de 21 de abril de 2022, reglamentó la ley que creó el registro “no llame” en la órbita de la URSEC. Este registro otorga la posibilidad a los titulares o usuarios de los servicios de telecomunicaciones, de evitar no ser contactados por medio de llamadas telefónicas, mensajes de texto, aplicaciones móviles o plataformas tecnológicas similares por publicidad, ofertas o regalos de bienes o servicios.

### **Reglamentación de ley que crea sociedades y fideicomisos BIC**

El 26 de abril de 2022 se aprobó el Decreto N° 136/022 que reglamenta la Ley N° 19.969, de 23 de julio de 2021, que había dado nacimiento en Uruguay a la sociedad y fideicomiso de beneficio e interés colectivo (BIC). El Decreto estableció que el beneficio que procuran obtener estas entidades debe cumplir como mínimo un objetivo social y ambiental, además del fin de lucro, siempre en el marco del cumplimiento de una gestión ambiental sostenible. Adicionalmente, el Decreto dispuso que el órgano competente para llevar el registro de reportes anuales (que la ley había creado) es la Auditoría Interna de la Nación y expone cuáles son los requisitos mínimos que deben de ser incluidos en el reporte. Finalmente, se consagró en qué condiciones se perderá la condición BIC, lo que acontece con el incumplimiento de las obligaciones asumidas.

## Se aprobó la ley de cheques electrónicos

El cheque electrónico cobró vida en Uruguay con la sanción de la Ley N° 20.038. El cheque electrónico es aquel que nace, circula y se cancela de forma electrónica, analógicamente al valor escritural. En su nacimiento, el librador firma el mismo mediante firma electrónica avanzada. También se transmite de forma electrónica, por cuanto el endoso se efectúa mediante firma electrónica avanzada. Incluso, como es natural, puede presentarse al cobro, constituyendo título ejecutivo el cheque electrónico propiamente.

## Moneda en que deben mantenerse los libros diario e inventario

El Decreto N° 166/022, de 24 de mayo de 2022, estableció que, aquellas entidades que posean moneda funcional diferente a la moneda nacional (uruguaya), deberán mantener los libros diario e inventario (previstos en el Código de Comercio) en ambas monedas. Agrega que, los referidos libros, podrán ser presentados en un único cuerpo o en cuerpos separados. Se aclara que, las definiciones de moneda funcional y moneda de presentación de los estados financieros de una entidad son las establecidas por las normas contables adecuadas en el Uruguay.

## Nuevos plazos para comunicar, multas y regulación de otras cuestiones

El Decreto N° 272/022, de 30 de agosto de 2022, modificó diversas cuestiones en materia de comunicaciones al BCU en cumplimiento de las Leyes N° 18.930 y 19.484. En aplicación del Decreto, los **plazos** (algunos de ellos) son los siguientes: **(a)** nuevas entidades o entidades que devinieren obligadas a partir de la vigencia de ley: titular – 15 días hábiles; entidad residente - 30 días hábiles; entidad no residente – 75 días hábiles (Ley N° 18.930); entidad residente - 45 días hábiles; entidad no residente – 90 días hábiles (Ley N° 19.484); **(b)** modificación de sede, domicilio fiscal y domicilio constituido de la entidad obligada: 90 días hábiles (residentes y no residentes) desde la terminación del año civil en que se produce la modificación (Ley N° 18.930 y N° 19.484). En materia de **multas**, se establecieron nuevos montos, los cuales, en general, son más benevolentes.

## Novedad destacada en materia tributaria

Finalmente se sancionó la Ley Nro. 20.095, que fue promulgada por el Poder Ejecutivo el 25 de noviembre de 2022. Recordemos que, si bien se mantiene con carácter general la regla según la cual el Impuesto a la Renta de las Actividades Económicas (IRAE) grava a las rentas generadas en el territorio de Uruguay (principio de la fuente), como excepción la nueva ley incluye en el impuesto ciertas rentas pasivas de fuente extranjera cuando son obtenidas por empresas integrantes de un “grupo multinacional” salvo que se cumplan con determinados requisitos de sustancia o valor agregado nacional.

## ¿Qué se nos viene para 2023?

En este apartado mencionaremos los principales proyectos o anteproyectos de ley que se encuentran en análisis del Poder Legislativo o del Poder Ejecutivo y pudieran resultar aprobados en el 2023.

En este apartado mencionaremos los principales proyectos o anteproyectos de ley que se encuentran en análisis del Poder Legislativo o del Poder Ejecutivo y pudieran resultar aprobados en el 2023.

- **Proyecto de ley de agencias de colocación de empleo** (presentado el 15 de enero al Parlamento): se pretende regular mediante este proyecto a aquellas empresas que presten servicios de vinculación de oferta y demanda de empleo. En primer lugar, se prevé la necesidad de realizar un registro especial para obtener licencia habilitante. Por otro lado, se estipula especialmente la prohibición de cobro de honorarios o tarifas a trabajadores, poner a disposición personal para cubrir trabajadores en huelga y otorgar beneficios laborales inferiores a los establecidos por la normativa vigente.
- **Proyecto de Ley sobre el teletrabajo en provecho de la primera infancia** (presentado el 8 de febrero al Parlamento): se crea mediante este proyecto un sistema de empleo por la modalidad de

teletrabajo que se coordina con la cercanía de ambos padres en la primera infancia, con una extensión de 3 años. Mediante la normativa, se prevé la posibilidad de que los trabajadores, siempre que puedan, lleven a cabo la modalidad de teletrabajo tanto durante la última etapa del embarazo como luego del parto, previéndose también esta opción en los casos de adopción.

- **Proyecto que modifica Ley de Negociación Colectiva** (presentado el 2 de mayo al Parlamento): el proyecto prevé modificaciones en la Ley de Negociación Colectiva del sector privado. Los principales cambios son: exigencia de personería jurídica tanto para organizaciones de empleadores como trabajadores; cambios respecto a la representatividad de trabajadores en caso de inexistencia de sindicato; derogación de la norma que prevé la ultraactividad de los convenios colectivos y la previsión de que el registro de los convenios colectivos no constituye requisito para la aprobación y vigencia de este.
- **Proyecto de Ley sobre ausencias por controles de embarazo** (presentado el 3 de mayo al Parlamento): se propone regular el régimen de ausencias al trabajo por motivos relacionados a controles de embarazo, permitiendo un máximo de 3 horas mensuales de ausencia las cuales deberán ser pagadas como horas trabajadas. A fin de poder ampararse en este derecho, la trabajadora deberá dar aviso de su ausencia al empleador con al menos dos días de anticipación. También se prevé la posibilidad de ausentarse al trabajo también por un máximo de tres horas mensuales al conyuge o concubino/a o pareja de la mujer embarazada a efectos de acompañarla a los controles médicos.
- **Proyecto de ley de regulación de trabajo mediante plataformas digitales** (presentado el 29 de setiembre al Parlamento): el proyecto tiene como objeto la regulación del trabajo especialmente de conductores y riders, es decir, aquellos que realizan entregas de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros a través de plataformas digitales. Se prevé la necesidad de transparencia de los algoritmos y sistemas de monitoreos de los trabajadores, como la necesidad de regular los términos y condiciones de contratación. El proyecto regula también cuestiones como tiempo de trabajo, retribución mínima, prevención de accidentes de trabajo, entre otras cuestiones.
- **Proyecto de ley sobre violencia y acoso laboral** (presentado el 25 de octubre al Parlamento): se presenta este proyecto en el marco de lo dispuesto por el Convenio Internacional del Trabajo N° 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. En este se define cuales son aquellas conductas consideradas como acoso laboral y cuales son las medidas que todo empleador debería adoptar a fin de prevenirlas. Se regulan también una serie de sanciones para quienes ejerzan la violencia y acoso como también para los empleadores o jerarcas que no hubiesen tomado las medidas para corregirlo.
- **Proyecto Reforma de Seguridad Social** (presentado el 1º de noviembre al Parlamento): se presentan varias modificaciones se relevancia respecto al régimen de seguridad social actual entre las que se destacan: unificación de sistema previsional para todos los trabajadores dependientes e independientes; régimen de jubilación parcial flexible; incentivos para ahorros individuales en las AFAPs; aumento de edad jubilatoria y cambios en las causales y regulación de una prestación no contributiva por vejez.
- **Proyecto de ley sobre trabajo durante la jubilación** (presentado el 1º de noviembre al Parlamento): se prevé la posibilidad de continuidad laboral una vez obtenida la jubilación común, llamándola "Jubilación Activa Voluntaria". La jubilación que obtenga la persona será abonada de forma íntegra y por el trabajo que realice deberá hacer los aportes personales correspondientes, sin que esto implique cambios en los cálculos de su prestación. Se prevé que quienes hagan uso de esta jubilación activa, tendrán como beneficio especial una licencia complementaria de 10 días sin goce de sueldo, que se adiciona a la licencia anual que aplica para todos los trabajadores.
- **Proyecto de ley sobre activos virtuales** (presentado el 7 de setiembre al Parlamento): propone regular el tratamiento de los activos virtuales, entendidos como aquellas representaciones digitales de valor o derechos contractuales que pueden ser almacenados, transferidos y negociados electrónicamente mediante tecnologías de registro distribuido o tecnologías similares.

- **Proyecto de Ley de reforma de la Ley de Sociedades Comerciales** (presentado el 31 de mayo al Parlamento): procura modificar el régimen vigente en materia de sociedades comerciales (con excepción de la SAS) estableciendo: **i)** la posibilidad de que la sociedad de responsabilidad limitada y la sociedad anónima se puedan constituir con un único socio o accionista; **ii)** la jerarquización de la autonomía de la voluntad, preceptuando que, todas las disposiciones de la ley son de carácter dispositivo, con la excepción de ciertas normas puntuales que son de carácter imperativo; **iii)** la incorporación de la tecnología en el funcionamiento societario, donde, a modo de ejemplo, se crea la página web societaria; **iv)** la alineación a la normativa internacional en materia de sociedades constituidas en el extranjero, proponiendo sustituir el concepto de “representación permanente” por el de “establecimiento permanente”; **v)** la simplificación del régimen de constitución y control de las sociedades anónimas; **vi)** abandono de la sociedad anónima por acciones al portador; **vii)** eliminación de la causal de reducción por pérdidas y de la reserva legal; **viii)** consagración del arbitraje societario, permitiendo a los socios o accionistas incluir cláusulas compromisorias en los contratos sociales o estatutos, poniendo fin a la discusión sobre si las contiendas societarias pueden resolverse de esta forma; **ix)** flexibilización de la sociedad de responsabilidad limitada, entre tantos otros puntos.