

Novedades del mes

Marzo 2022



Índice

I

Novedades

- **Tributarias**
- **BCU**
- **Otras novedades**

II

Reglamentación del Teletrabajo

Novedades publicadas en el mes

Tributarias

■ **DGI – Beneficios tributarios IRAE**

A partir del Decreto 75/022 del 03/03/2022, se resuelve sustituir el literal c del Art. 4 del Decreto N° 11/013 en relación a rentas de actividades promovidas por el siguiente: “Ejercicios iniciados entre el 1º de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2023: 50% (cincuenta por ciento) de la citada renta”.

■ **DGI – Bonificaciones generadores de energía eléctrica a través del uso de biomasa**

A través del Decreto 78/022 del 03/03/2022, se exhorta a la Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas (UTE) a otorgar bonificaciones sobres las tarifas acordadas a los generadores de energía eléctrica por medio del uso de biomasa como combustible generador.

■ **DGI – Exoneración de IVA a insumos agropecuarios**

A través del Decreto 83/022 del 09/03/2022, se sustituye el inciso primero del numeral 25 del artículo 39 del Decreto N° 220/998, de 12 de agosto de 1998, por el siguiente:

“25. Sales minerales, raciones balanceadas, complementos alimenticios y alimentos con excepción de los productos agropecuarios en estado natural; pellets, expellers y tortas de soja, de girasol, de malta, de cítricos y de todas aquellas semillas que constituyan complementos alimenticios de uso agropecuario; texturizados de soja, maíz quebrado, maíz molido, sorgo molido, burlanda de sorgo y de maíz, polvo y cáscara de malta, raicillas de cebada, cebada de tercera prelimpieza, y gluten feed, utilizados como complemento alimenticio agropecuario; productos utilizados en la sanidad animal y en la sanidad vegetal”.

Novedades publicadas en el mes

■ DGI – Exoneración de IVA productos cárnicos

A partir de la Ley 20.004 del 23/03/2022, el Poder Legislativo aprueba la exoneración del Impuesto al Valor Agregado, por un plazo de treinta días, contados a partir del día siguiente al de la promulgación de la presente Ley, a las enajenaciones de carne vacuna fresca , congelada o enfriada del corte asado de diez a trece costillas.

La exoneración se aplicará exclusivamente en la hipótesis en que el referido corte sea realizado en el frigorífico o matadero, y sean remitidos al consumo debidamente individualizados.

■ DGI – Extensión régimen facilidades de pago

Mediante el Decreto 76/022 del 03/03/2022, se extiende hasta el 31/03/2022 el plazo para ampararse al régimen de facilidades para los sujetos pasivos de impuestos recaudados por la Dirección General Impositiva.

■ DGI – Inversiones en pasturas y demás herramientas que promuevan la actividad biológica de los suelos

A través del Decreto 89/022 del 18/03/2022, se agrega al Capítulo V del Decreto N° 30/015, Reglamentario de Impuesto al Patrimonio, el siguiente artículo:

"Artículo 39 BIS - El valor de las inversiones en pasturas y demás herramientas que promuevan la actividad biológica de los suelos, amparadas al beneficio dispuesto por el literal A) del artículo 9º de la Ley N° 16.906, de 7 de enero de 1998, se podrá determinar según normas del Impuesto a las Rentas de las Actividades Económicas (IRAE), o tomando el costo de adquisición de las semillas forrajeras implantadas, a que refiere el inciso siguiente, por el coeficiente de determinación del costo máximo de implantación por hectárea, menos las amortizaciones computadas desde el ejercicio siguiente a la fecha de ingreso a su patrimonio. A estos efectos las referidas inversiones se amortizarán en un período de vida útil de 4 (cuatro) años."

Novedades publicadas en el mes

- **DGI – Obligación de informar IVA de enajenaciones.**

A través de la Resolución de DGI 299/022 del 10/03/2022, el ente resolvió que las estaciones de servicios y distribuidores de combustible deberán informar mensualmente el IVA incluido en las enajenaciones de gasoil que no estuvieran destinadas a consumidores finales y en tanto no hubieran sido documentadas mediante comprobantes fiscales electrónicos (CFE). La resolución aplicará durante la vigencia de los Decretos 68/022 y 69/022 comentados en nuestro boletín anterior.

- **DGI – Vencimiento de Obligaciones tributarias**

Mediante la resolución 257/022 del 02/03/2022, se establece que los pagos realizados por obligaciones tributarias con vencimiento 21 y 25 de febrero de 2022, realizados hasta el 25 de febrero se considerarán realizados en plazo.



Novedades publicadas en el mes

Comunicaciones BCU

Bancos

- **Circular BCU N° 2400**, del 15/03/22.

INSTITUCIONES DE INTERMEDIACION FINANCIERA –
Artículo 154.2 de la Recopilación de Normas de Regulación
y Control del Sistema Financiero – VIGENCIA.



Otras novedades

- **Creación régimen especial para contratación de servicios de publicidad por parte de administraciones públicas estatales**

Mediante el Decreto N° 87/022 de 17/03/2022, Créase un régimen especial para la contratación de servicios integrales de agencias de publicidad por parte de las administraciones públicas estatales, al amparo de lo establecido en el artículo 483 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 319 de la Ley N° 19.889, de 9 de julio de 2020 donde se establece el procedimiento especial referente a los principios que regirán, convocatorias, publicidad de la convocatoria, pliego de condiciones, presentación de ofertas, comisión asesora de adjudicaciones, evaluación de ofertas, adjudicación, plazos contractuales, entre otros aspectos.

Novedades publicadas en el mes

■ **MTSS – Régimen especial subsidio por desempleo**

Mediante la Resolución 125/022 del 15/03/2022, se extiende el régimen especial de subsidio por desempleo hasta el 30 de junio de 2022 para los trabajadores con remuneración mensual fija o variable, por reducción de días o de horario de trabajo, a los grupos de actividad mencionados en la presente resolución.

■ **MTSS – Régimen especial subsidio por desempleo por causal de suspensión de tareas.**

A través de la resolución 126/022 del 15/03/202, se establece hasta el 30 de junio de 2022 un régimen especial de subsidio por desempleo por la causal suspensión de tareas que comprenderá a los trabajadores dependientes en el ámbito subjetivo del Decreto-Ley N° 15.180. Las solicitudes de amparo al presente régimen especial deberán realizarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien comunicará al Banco de Previsión Social las empresas comprendidas en el mismo.

■ **Programa “Oportunidad Laboral”**

A partir de la promulgación de la Ley 20.025 de fecha 31/03/2022 el Poder Legislativo extiende la vigencia del Programa "Oportunidad Laboral" creado por la Ley N° 19.952, hasta el mes de mayo de 2022.

■ **Reglamentación de Teletrabajo**

Mediante el Decreto 86/022 de 17/03/2022, se reglamenta la Ley 19.978 relativa al Teletrabajo y que abordaremos en detalle en el desarrollo de nuestro Boletín.



Reglamentación del Teletrabajo

Reglamentación del Teletrabajo



Considerando la Ley 19.978 del 20/08/2021 donde se aprobaban normas para la promoción y regulación del teletrabajo aplicables para las relaciones laborales que se desempeñasen en régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal, el Poder Ejecutivo resuelve la emisión del Decreto 86/022 donde se reglamenta las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, ergonomía y salud ocupacional.

En función de lo anterior, estaremos comentando a continuación las regulaciones que aplicarán en dicha materia.

1. Definición de Teletrabajo

Se entiende por "teletrabajo" la prestación de trabajo total o parcial (régimen híbrido), fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online - offline).

En los casos que la prestación de trabajo sea parcialmente realizada (régimen híbrido) en las condiciones antedichas, habrá teletrabajo cuando las partes así lo establezcan de común acuerdo.

2. Definición de Teletrabajador

Entiéndase por teletrabajador a toda persona que presta su trabajo en la forma definida anteriormente como teletrabajo.

3. Contrato Laboral

El teletrabajador y el empleador deberán pactar por escrito, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de teletrabajo.

En el contrato deberá constar lo siguiente:

- Que la modalidad del teletrabajo se pacta en forma voluntaria.
- El lugar o los lugares desde los que se prestará el teletrabajo, o en su caso la posibilidad de que el teletrabajador los elija libremente, pudiendo incluso, ser más de uno alternativamente.

Reglamentación del Teletrabajo



- Si existe combinación de prestación de trabajo presencial y teletrabajo, y en su caso, la forma en que esto se organiza.
- Si existen horarios o rangos horarios en los que el teletrabajador distribuirá sus horas de trabajo.
- Los tiempos de descanso (intermedio, entre jornadas y semanal) y de desconexión.
- Sistema de registro de asistencia y horario con una breve descripción del mismo, en aquellos casos en que el empleador resuelva implementar tales registros.
- La forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para el desarrollo del teletrabajo.
- El teletrabajador deberá comunicar cualquier cambio de domicilio, o de las condiciones de salud y seguridad del lugar de trabajo, ya sean transitorias o permanentes.



Reglamentación del Teletrabajo



4. Cambio de modalidad de trabajo

La modificación permanente de la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, deberá contar con el común acuerdo de partes y documentarse por escrito. Salvo que las partes acuerden expresamente otra cosa, se entenderán permanentes aquellas modificaciones que determinen que la prestación de trabajo se realiza en una u otra modalidad durante más de 45 días.

En caso de que el teletrabajo se haya acordado luego de iniciado un vínculo presencial, tanto el empleador como el teletrabajador tendrán derecho a retornar a la modalidad presencial dentro de los 90 días corridos de iniciado el teletrabajo, con una comunicación previa a la otra parte no inferior a 7 días corridos. Dicha comunicación deberá efectuarse por escrito o por cualquier medio electrónico.

5. Jornada Laboral

El total del tiempo efectivamente trabajado no superará el máximo legal de horas semanales de trabajo aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa o institución empleadora, o el límite establecido contractualmente. Deberán observarse asimismo los descansos intermedios, entre jornadas y semanales, así como el derecho a la desconexión.

El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, considerando el horario de funcionamiento y las necesidades de la empresa, en función del tipo de servicio o actividad que desarrolla el empleador; todo ello sin perjuicio de lo que respecto al horario de trabajo se establezca en el contrato de trabajo.

Reglamentación del Teletrabajo



El exceso de trabajo diario respecto de la jornada legal no constituirá trabajo extraordinario y por lo tanto no dará lugar al pago de horas extras. Se abonará como hora extra, con las tasas de recargo que correspondan, las horas de trabajo que superen el límite de jornada semanal legal o contractual aplicable al teletrabajador.

Las disposiciones del artículo 8 de la Ley que se reglamenta (19.978) serán aplicables a la totalidad de las jornadas trabajadas en régimen de teletrabajo parcial o híbrido

6. Registro de Asistencia

Las partes podrán acordar el sistema de registro de asistencia a efectos de determinar las horas trabajadas por el teletrabajador en la semana. Podrá ser admitido cualquier mecanismo que resulte idóneo a tal fin, siempre que el mismo no sea invasivo respecto de la vida privada e intimidad del teletrabajador y su grupo familiar.

En caso de acordar un sistema de registro el mismo deberá ser incluido en el contrato de trabajo o en el acuerdo de teletrabajo en su caso.

7. Seguridad y Salud Laboral

El o los lugares donde se realice el teletrabajo deberán cumplir con las condiciones de salud y seguridad requeridas por la normativa vigente. Se deberán integrar los riesgos laborales del teletrabajo al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de las empresas, debiéndose identificar y evaluar los riesgos laborales a los que están expuestos los teletrabajadores, incluidos los riesgos psicosociales y ergonómicos.

Cuando la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social lo solicite, el empleador deberá informar por escrito los riesgos identificados a los que está expuesto el teletrabajador y las medidas preventivas a adoptar para evitar o mitigar sus efectos, sin perjuicio de verificar que el o los lugares en los que se desarrolle el teletrabajo cumplan con las condiciones de seguridad y salud requeridas.

Reglamentación del Teletrabajo



En caso de negativa del teletrabajador a autorizar la verificación del lugar de trabajo, cuando éste se cumpla en el domicilio, el empleador podrá recurrir a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, la que podrá solicitar autorización judicial para efectuar la correspondiente inspección del lugar de trabajo.

En caso de que en la inspección se constate que las condiciones en las que se realiza el teletrabajo no cumplen con la normativa vigente en salud y seguridad, se dispondrá la suspensión del teletrabajo hasta tanto se modifiquen dichas condiciones o se modifique el lugar en el que se realiza; sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que puedan corresponder.

8. Herramientas y Equipos

Las partes acordarán la forma de provisión de los equipos, insumos y servicios necesarios para desarrollar el teletrabajo, lo que deberá constar en el contrato de trabajo

Reglamentación del Teletrabajo



Para el caso de no existir acuerdo, los equipos, insumos y servicios necesarios para el teletrabajo deberán ser proporcionados por el empleador, siendo de su cargo los costos de instalación, operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos.

El teletrabajador será responsable del cuidado y uso exclusivo de los equipos, herramientas y medios de protección personal proporcionados por el empleador e informar a éste en caso de desperfecto, daño o cualquier otra circunstancia que impida la utilización de los mismos.

9. Derecho a la Desconexión

Deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente. Las partes acordarán el horario de desconexión y se establecerá en el contrato de trabajo. Todo teletrabajador tiene derecho a la desconexión en los tiempos de descanso y licencias, y durante ese periodo el teletrabajador tiene derecho a no responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El teletrabajador no podrá ser sancionado por el ejercicio de su derecho a oponerse a cumplir tareas en el período de desconexión.



Crowe en Uruguay

- Auditoría
- Impuestos
- Consultoría
- Riesgo y Cumplimiento
- Capital Humano
- Outsourcing
- Ciberseguridad
- Tecnología

Stavros Moyal y Asociados S.R.L

Plaza Independencia 822, Of. 101
Montevideo, Uruguay
t: (+598) 2900 10 18
e: sma@crowe.uy
www.crowe.com/uy



CroweUruguay



CroweUruguay



CroweUruguay



CroweUruguay