



Monitor Semanal

Noticias tributarias y legales



No. 1000

31 de octubre 2022

En esta edición:

Liquidación de IRAE e IP en el caso de contribuyentes con actividades agropecuarias y no agropecuarias

Una reciente Resolución de la DGI prorroga el régimen de liquidación separada del IRAE y del IP en el caso de contribuyentes que realizan actividades agropecuarias juntamente con otras actividades comprendidas en dichos impuestos.

Proyecto de ley sobre violencia y acoso laboral

Damos noticia de un proyecto de ley que ingresó al Parlamento el 25 de octubre de 2022 y que tiene por objeto prevenir y asegurar el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.



Liquidación de IRAE e IP en el caso de contribuyentes con actividades agropecuarias y no agropecuarias

Una reciente Resolución de la DGI prorroga el régimen de liquidación separada del IRAE y del IP en el caso de contribuyentes que realizan actividades agropecuarias juntamente con otras actividades comprendidas en dichos impuestos.



La Resolución de la DGI Nro. 2.062/2008

Refiere a la forma de liquidación del Impuesto a las Rentas de las Actividades Económicas (IRAE) y del Impuesto al Patrimonio (IP) en el caso de contribuyentes que generen rentas derivadas de actividades agropecuarias juntamente con rentas de otras actividades comprendidas en el IRAE.

Básicamente, la aludida Resolución prevé que los señalados tributos correspondientes a la actividad agropecuaria se puedan liquidar en forma separada de los mismos tributos que recaen sobre sus otras actividades gravadas hasta cierto período, debiéndose -una vez vencido ese período- realizarse liquidaciones impositivas unificadas por todas las actividades del contribuyente -tanto las agropecuarias como las otras actividades-. El régimen tuvo ajustes y sus plazos se fueron prorrogando.

La nueva Resolución de la DGI Nro. 1.926/2022

La reciente Resolución Nro. 1.926/2022, de 21 de octubre de 2022, que fue publicada en el Diario Oficial el 24 de octubre 2022, extiende la mencionada forma de liquidación a los ejercicios económicos cuyo cierre sea anterior al 1º de julio de 2023.

Por lo tanto, los contribuyentes que realizan actividades agropecuarias, que normalmente cierran ejercicio al 30 de junio de cada año, deberán liquidar en forma unificada el IRAE y el IP de esas actividades y de las actividades no agropecuarias recién a partir del 1º de julio de 2023, es decir, a partir del ejercicio siguiente al próximo cierre.

La misma regla aplicará a los contribuyentes que tengan autorizada por la DGI una fecha de cierre de ejercicio diferente al 30 de junio, pero en ese caso la liquidación impositiva unificada deberá realizarse a partir de una fecha diferente, por la sencilla razón de que esos contribuyentes cierran su ejercicio en un momento diferente. Siempre, claro está, que se trate de ejercicios iniciados a partir del 1º de enero de 2023.

Aquellos contribuyentes que siguiendo la regla general cierren su ejercicio fiscal al 30 de junio de 2023 y hayan optado en el ejercicio anterior por liquidar el IRAE y el IP de sus actividades agropecuarias en forma separada de los impuestos correspondientes a sus otras actividades, deberán mantener la liquidación separada en el ejercicio que cierre el 30 de junio de 2023.

La misma regla aplicará a los contribuyentes que la DGI les haya autorizado una fecha de cierre de ejercicio diferente al 30 de junio.

Proyecto de ley sobre violencia y acoso laboral

Damos noticia de un proyecto de ley que ingresó al Parlamento el 25 de octubre de 2022 y que tiene por objeto prevenir y asegurar el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.



Exposición de motivos

Surge de la exposición de motivos que el mencionado proyecto fue elaborado en el marco de lo dispuesto por el Convenio Internacional del Trabajo Nro. 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el cual fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108ª reunión realizada en Ginebra, el 21 de junio de 2019, y ratificado por Uruguay por medio de la Ley Nro. 19.849.

En dicho Convenio, la Organización Internacional del Trabajo reconoce que el acoso y la violencia afectan la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores y suponen una violación de sus derechos fundamentales.

En definitiva, tomando como base dicho Convenio, el proyecto propone una nueva regulación sobre el tema previendo sanciones para aquellos comportamientos que configuren violencia o acoso en el mundo del trabajo.

Concepto de acoso y violencia laboral

Para identificar las conductas que configuran acoso laboral, el texto propuesto establece que el mismo puede ser entendido como cualquier comportamiento hostil, de maltrato, humillación, ya sea por acción u omisión, reiterado y realizado en forma sistemática, prolongado en el tiempo, llevado a cabo por un individuo, por un grupo de individuos u organización, de entidad suficiente para lesionar

bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico y que pueda causar daño a una persona o perjudicar el ambiente de trabajo.

Por otra parte, el proyecto define el concepto de violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por un individuo, grupo de individuos u organización, en el ejercicio de su actividad laboral o como consecuencia directa de la misma.

Ámbito de aplicación

La protección que otorga el proyecto de ley abarca a aquellos trabajadores que se encuentren en relación de dependencia, así como también a cualquier otra persona que trabaje, cualquiera sea su relación contractual, incluyendo pasantes, aprendices y autoridades, ya sean del ámbito público o privado.

Adicionalmente, cabe señalar que la referida protección alcanza aquellos casos de violencia y acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, entendiéndose por tales, a modo ejemplo, los siguientes: aquellos que ocurran en el lugar de trabajo; en los desplazamientos relativos a viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, entre otros.

Por otra parte, se menciona que los actos que configuren acoso o violencia en el trabajo serán los cometidos directamente por el individuo, grupo de individuos u organización que incurra en dichas conductas.

Adopción de medidas

Los empleadores deberán adoptar las medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el ámbito laboral, acordes con su grado y posibilidades de control, en la medida en que sea razonable y factible, entre ellas, las siguientes: política del lugar de trabajo contra la violencia y el acoso; identificar peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso; proporcionar a los trabajadores, en forma accesible, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, entre otros.

Asimismo, se establece que el Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión para la prevención del acoso y violencia en el mundo del trabajo, tanto en el ámbito público como el privado.

Sanciones

Las sanciones previstas para las conductas que configuren acoso o violencia (entendidos según las definiciones mencionadas más arriba) podrán alcanzar a los empleadores o jefes siempre que estos hayan tenido conocimiento de los actos de sus dependientes y no hubieren adoptado medidas para corregirlos. Dichas conductas pueden calificarse como notoria mala conducta, si el trabajador es del ámbito privado, y como falta grave o muy grave en el caso del funcionario público.

Denuncia de acoso laboral

La denuncia ante un caso de acoso podrá ser presentada ante la empresa, quién podrá hacerse cargo de la investigación en caso de contar con las condiciones suficientes para poder realizarla. Por el contrario, si no pudieran ofrecer las garantías necesarias; la misma será derivada a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un plazo no mayor a 5 días. La denuncia también podrá presentarse directamente ante el Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social.

Breves

- Por medio del Decreto Nro. 341/022, del 20 de octubre de 2022, se declaró promovida la actividad de producción de ágatas y amatistas trabajadas y de artículos elaborados a partir de las mismas, exonerándose de IRAE a las empresas promovidas hasta un monto equivalente a: a) el 80% del impuesto en los ejercicios iniciados entre el 1° de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024; b) el 60% del impuesto a la renta en los ejercicios iniciados entre el 1° de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2027, c) el 50% del impuesto a la renta en los ejercicios iniciados entre el 1° de enero de 2028 y el 31 de diciembre de 2029. La exoneración operará solo si los ingresos originados por la actividad promovida superan el 60% de los ingresos totales. En cada ejercicio comprendido, el IRAE exonerado no podrá exceder el 90% del impuesto a pagar. Los beneficiarios deberán presentar ante la COMAP la solicitud de exoneración. El régimen comenzará a aplicarse para todos los proyectos presentados a partir del 26 de octubre de 2022.
- Con fecha 27 de octubre de 2022 se publicó en el Diario Oficial la Ley Nro. 20.076 que faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a extender, por razones de interés general, el uso del subsidio por desempleo total o parcial para los trabajadores de aquellas empresas que pertenezcan a los siguientes grupos de actividad: hoteles, restaurantes y bares, transporte, y comercio en general (sin perjuicio de otras que, excepcionalmente y por razones fundadas, pueda incluir el referido Ministerio). Dicha extensión tendrá una vigencia que no podrá superar el 31 de diciembre del 2022.



Contacto

Invitamos a nuestros lectores a enviarnos sus inquietudes sobre la temática de esta sección a: UY-FMLegal@kpmg.com

home.kpmg/uy/es



Es un producto confeccionado por los Departamentos Tributario-Legal y Económico de KPMG. Queda prohibida la reproducción total y/o parcial de esta publicación, así como su tratamiento informático, y su transmisión o comunicación por cualquier forma o medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, bajo apercibimiento de las sanciones dispuestas por la Ley N° 9.739, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 17.616, salvo que se cuente con el consentimiento previo y por escrito de los autores.

Nota al usuario: La visión y opiniones aquí reflejadas son del autor y no necesariamente representan la visión y opiniones de KPMG. Toda la información brindada por este medio es de carácter general y no pretende reemplazar ni sustituir cualquier servicio legal, fiscal o cualquier otro ámbito profesional. Por lo tanto, no deberá utilizarse como definitivo en la toma de decisiones por parte de alguna persona física o jurídica sin consultar con su asesor profesional luego de haber realizado un estudio particular de la situación.