



Monitor Semanal

Noticias tributarias y legales



No. 1036

7 de agosto de 2023

En esta edición:

Se modifican ciertos beneficios tributarios conferidos a los “hoteles condominio”

Mediante el Decreto Nro. 186/023, del 26 de junio de 2023, se flexibilizaron ciertos aspectos del trámite y se modificó la normativa que confiere beneficios tributarios a los “hoteles condominio”.

Proyecto de ley sobre acoso moral en el ámbito laboral

La afectación mental y física del trabajador acosado inevitablemente lleva a que éste disminuya su productividad en el trabajo. Informamos sobre un proyecto de ley que regula los efectos en el ámbito laboral del referido acoso.



Se modifican ciertos beneficios tributarios conferidos a los “hoteles condominio”.

Mediante el Decreto Nro. 186/023, del 26 de junio de 2023, se flexibilizaron ciertos aspectos del trámite y se modificó la normativa que confiere beneficios tributarios a los “hoteles condominio”



La actividad de los “hoteles condominio” y sus antecedentes normativos

De acuerdo con la reglamentación, los establecimientos comprendidos dentro de esta categoría son los “hoteles, aparthoteles, hosterías, moteles y estancias turísticas”, siempre que sean desarrollados por una empresa promotora que construirá y venderá las unidades de propiedad horizontal y que posteriormente los adquirentes cedan el uso y/o usufructo de estas unidades a la explotadora por un período no menor a 10 años, a efectos de desarrollar la actividad hotelera.

Originalmente, mediante el Decreto Nro. 404/010, del 29 de diciembre de 2010, se decidió apoyar a este tipo de actividades turísticas incluyéndola en ciertos beneficios tributarios que derivan del llamado régimen de promoción de inversiones previsto por la Ley Nro. 16.906.

Algunos de los referidos beneficios son los siguientes: i) crédito por el IVA incluido en las adquisiciones en plaza de bienes y servicios en que incurra la empresa promotora; ii) exoneración del IVA a las importaciones que realice esta misma empresa, así como respecto a las importaciones de materiales y bienes necesarios para la construcción, iii) exoneración de IRAE por la actividad promovida desarrollada por la empresa explotadora según determinados parámetros.

Modificaciones dispuestas por el nuevo Decreto

El Decreto Nro. 183/023 introdujo algunas modificaciones a los referidos beneficios.

Por un lado, modificó el texto que establece la exoneración del IRAE agregando lo siguiente: *“En lo que refiere a la obra civil, la inversión ejecutada por la empresa promotora será computada por la empresa explotadora a valor de costo, sin considerar el valor del terreno y siempre que la explotadora disponga de la documentación fehaciente de tales inversiones a juicio de la Comisión de Aplicación”*.

Por otro lado, el nuevo decreto flexibilizó varios aspectos del procedimiento de aprobación y ejecución de los proyectos de inversión referidos a los hoteles condominio. En tal sentido, introdujo modificaciones que implican una flexibilización de: i) los criterios para otorgar los beneficios fiscales y los plazos y procedimientos para que la Comisión de Aplicación efectúe sus recomendaciones al Poder Ejecutivo; ii) las hipótesis que verifican el incumplimiento en la ejecución de la inversión; y iii) el margen de tolerancia respecto al cumplimiento de los compromisos asumidos en la ejecución del proyecto de inversión.

Proyecto de ley sobre acoso moral en el ámbito laboral.

La afectación mental y física del trabajador acosado inevitablemente lleva a que éste disminuya su productividad en el trabajo. Informamos sobre un proyecto de ley que regula los efectos en el ámbito laboral del referido acoso



De acuerdo con el proyecto de ley que ingresó al Parlamento el pasado 12 de julio (en adelante el “Proyecto”), se considera acoso laboral o *mobbing* a “[...] toda conducta persistente ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato o un compañero de trabajo, con la finalidad de infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral o destruir las redes de comunicación, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de este [...]”.

Surge de este Proyecto que tiene por objeto definir, prevenir, regular y sancionar las diversas situaciones de acoso moral laboral que los trabajadores pueden enfrentar diariamente.

De su definición se desprende, además, que el acoso laboral puede comprender tanto la afectación directa o indirecta de la salud mental o física del trabajador, tratándose, a través de este Proyecto, de prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión que pueden darse tanto para trabajadores del sector público como del privado.

Asimismo, el acoso laboral o *mobbing* implica la sistematización y repetición de los actos antedichos por un período de hasta treinta días o la contumacia de tres actos sin respuesta satisfactoria, por lo que puede producir efectos a corto, pero también a largo plazo en la salud mental de quienes lo padecen.

Modalidades de acoso laboral

Según la posición que ocupan el acosador y el acosado, el *mobbing* se clasifica en:

- a) Acoso vertical descendente: cuando el agresor sea el superior jerárquico del trabajador afectado.
- b) Acoso vertical ascendente: cuando un trabajador de rango jerárquico superior de la empresa sea sujeto de agresión de uno o varios subordinados.
- c) Acoso horizontal: entre compañeros del mismo nivel.

Acoso moral como enfermedad profesional

Entre los motivos que impulsaron el Proyecto, se manifestó la necesidad de considerar al acoso moral laboral como una enfermedad profesional, dado que cuando sus efectos se prolongan en el tiempo, alteran la personalidad y autoestima del trabajador, quien pierde interés por sus tareas y desarrolla una reacción psicológica negativa hacia su ocupación laboral.

Es así como el Proyecto plantea que el Estado deba asumir, a través del Banco de Seguros del Estado, la atención de los daños ocasionados por el acoso constatado administrativa o judicialmente, siendo la víctima del acoso beneficiaria de la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Conductas que son consideradas como *mobbing*

El Proyecto determina seis situaciones:

1. Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad mental, física o moral, la libertad y los bienes de los trabajadores, así como toda expresión verbal injuriosa.
2. Persecución laboral: toda conducta reiterada o con evidente arbitrariedad que permitan inferir el propósito de inducir a la desmotivación o renuncia del trabajador, mediante la ejecución de determinadas actividades.
3. Discriminación laboral: todo trato diferencial por razones de raza, género, origen familiar o étnico, credo religioso, preferencia política o situación social.
4. Entorpecimiento laboral: toda acción que obstaculice el cumplimiento de las tareas del trabajador, causándole un perjuicio.
5. Inequidad laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: toda conducta destinada a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador.

Conductas que no son consideradas *mobbing*

El Proyecto establece también aquellas conductas que no constituyen acoso moral laboral o *mobbing*, destacando, entre ellas, las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina y el orden de las empresas y la función pública, así como las exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; la formulación de circulares y reglamentos de servicio para mejorar la exigencia técnica o eficiencia laboral, y la solicitud de horas extra cuando sea necesario, fundado en criterios objetivos.

Medios de prueba

El Proyecto es amplio al considerar los posibles medios de prueba para acreditar el acoso. En este sentido, admite como prueba los diferentes medios digitales, como registros fotográficos, audios, videos y toda prueba que provenga de la utilización de las nuevas tecnologías, incluidas WhatsApp, Messenger y cualquier otra red social.

Procedimiento sancionatorio a conductas de acoso laboral

Las conductas de acoso moral laboral o *mobbing* debidamente acreditadas se podrán sancionar como falta disciplinaria grave con anotación en el legajo, como finalización del contrato de trabajo por mala conducta e incluso como falta sancionada monetariamente. La multa será tanto para el sujeto activo que realice el o los actos de acoso como para el empleador que lo tolere.

¿Qué deben hacer las empresas?

Las empresas deben tomar medidas de sensibilización y capacitación, con el fin de brindar las herramientas necesarias a efectos de identificar las señales. Las empresas y organismos deberán contar con un reglamento interno y ejecutar un protocolo de actuación a tiempo.

Breves

- Por Resolución del Instituto Nacional de Carnes (INAC) Nro. 23/079 se dispuso que a partir del 1° de agosto de 2023 las empresas registradas en el Registro Único Nacional de Empresas Cárnicas (RUNEC) que importen, exporten, faenen, almacenen, elaboren, desposten o distribuyan carnes y derivados de origen aviar deberán presentar una declaración jurada de existencias de stock al último día hábil del mes.
- Por Decreto Nro. 220/023, del 19 de julio de 2023, se fijó en 5,25 el valor del Índice Medio del Incremento de los Precios de Venta de los Inmuebles Rurales (IMIPVIR) al 30 de junio de 2023.
- El Decreto Nro. 219/023, de fecha 20 de julio de 2023, fija el valor de la Unidad Reajutable (UR) en \$ 1.597,15; el valor de Unidad Reajutable de Alquileres (URA) del mes de junio de 2023 en \$ 1.593,34; y el índice de Precios del Consumo del mes de junio de 2023 en 103,22.



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.