



Monitor Semanal

Noticias tributarias y legales



No. 1098

17 de febrero de 2025

En esta edición:

Comunicación al registro de la AIN.

La AIN puso a disposición los instructivos y las declaraciones juradas para el cumplimiento de las comunicaciones requeridas por la normativa vigente como condición para que apliquen beneficios tributarios a las transmisiones de participaciones patrimoniales

Se aprobó ley que regula el trabajo mediante plataformas digitales.

El pasado 5 de febrero, se aprobó una nueva ley con el objetivo de regular la actividad de los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales y asegurar estándares mínimos de protección. En este número, repasamos las disposiciones más relevantes de la nueva ley.



Comunicación al registro de la AIN.

La AIN puso a disposición los instructivos y las declaraciones juradas para el cumplimiento de las comunicaciones requeridas por la normativa vigente como condición para que apliquen beneficios tributarios a las transmisiones de participaciones patrimoniales



El artículo 29 literal G) del Título 4 del Texto Ordenado (TO) 2023 establece las condiciones que deben cumplirse para que las personas jurídicas no computen en la liquidación del Impuesto a la Renta de las Actividades Económicas (IRAE) la renta derivada de la transmisión de participaciones patrimoniales de entidades que sean residentes fiscales en Uruguay.

Por su parte, el artículo 38 literal Q del Título 7 del TO 2023 fija las condiciones para exonerar del Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF) a los individuos que transmitan participaciones patrimoniales de entidades residentes fiscales en territorio nacional.

Entre las condiciones establecidas por las aludidas normas se exige que el enajenante de las participaciones de capital comunique al registro de la Auditoría Interna de la Nación (AIN) la información relativa a la cadena de propiedad de las participaciones identificando a todos los propietarios finales.

A su vez, dichas normas también exigen -entre otras condiciones- que la persona física enajenante luego de realizada la transmisión, mantenga en la o las personas jurídicas adquirentes la calidad de propietaria final por al menos el 95% del porcentaje de las acciones transferidas, por un lapso no inferior a 4 años contados desde su comunicación al registro. En el caso de las personas jurídicas, se exige que los propietarios finales de las personas jurídicas enajenantes y adquirentes de las participaciones patrimoniales transferidas sean íntegramente los mismos, manteniendo al menos el 95% de sus proporciones patrimoniales y que no se modifiquen las mismas por el mismo lapso.

En ese marco, recientemente la AIN puso a disposición los instructivos y las declaraciones juradas que deberán presentar las personas físicas o jurídicas enajenantes de participaciones de capital a los efectos de cumplir con la comunicación que exigen las referidas normas.

En efecto, por un lado, la AIN puso a disposición los instructivos y las declaraciones juradas sobre propietarios finales y sobre la cadena de propiedad hasta llegar al propietario o beneficiario efectivo

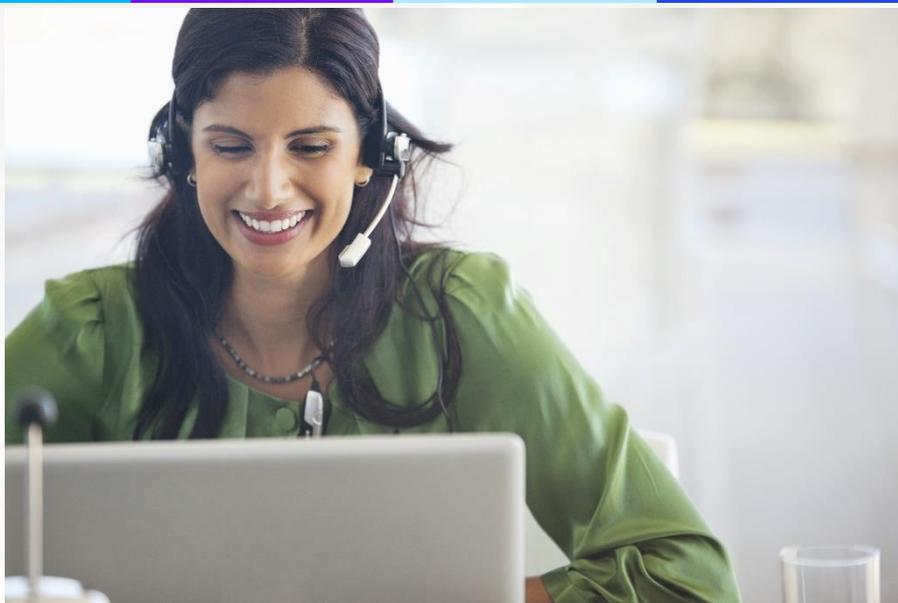
Además, la AIN puso a disposición los instructivos y las declaraciones juradas que se deberán presentar con relación al mantenimiento de las condiciones sobre porcentajes de participaciones de capital exigidas por la normativa que mencionamos anteriormente.

A continuación, dejamos los links a los aludidos instructivos y formularios de declaración jurada.

- <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/comunicacion/noticias/registro-personas-fisicas-juridicas-trasmisiones-patrimoniales-irpf>
- <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/comunicacion/noticias/registro-personas-juridicas-trasmisiones-patrimoniales-irae>

Se aprobó ley que regula el trabajo mediante plataformas digitales.

El pasado 5 de febrero, se aprobó una nueva ley con el objetivo de regular la actividad de los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales y asegurar estándares mínimos de protección. En este número, repasamos las disposiciones más relevantes de la nueva ley.



La finalidad principal de la norma es establecer los niveles mínimos de protección a los trabajadores alcanzados por la misma, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras, tanto para los que desarrollen sus actividades de forma dependiente como independiente.

La nueva ley determina su ámbito de aplicación definiendo como plataforma digital “los programas y procedimientos informáticos de las empresas que, independientemente del lugar de establecimiento, contactan a clientes con trabajadores, facilitando los servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros”.

Por su parte, define a los trabajadores como aquellos que prestan los servicios subyacentes, incluyendo tanto a quienes lo hacen en el marco de una relación de trabajo por cuenta ajena o dependiente como a aquellos que actúan de manera autónoma o independiente.

Debido a que la ley aplica tanto al trabajo dependiente como autónomo, prevé ciertas reglas comunes para ambos tipos de vínculo contractual y luego regula cada uno con normas especiales.

Condiciones comunes al trabajo dependiente y autónomo

Respecto a las condiciones comunes, la norma dispone la necesidad de transparencia de los algoritmos y sistemas de monitoreo, debiendo respetarse los principios de igualdad y no discriminación. Además, exige a las empresas informar sobre los sistemas de seguimiento automatizado que se utilicen para el control, supervisión y/o evaluación del desempeño como también sobre la existencia y utilización de sistemas de toma de decisiones que puedan afectar directamente las condiciones de trabajo.

Asimismo, se regula la llamada “Reputación digital” estableciéndose el derecho a la intangibilidad de la reputación digital de los trabajadores, a

efectos de proteger su dignidad y honor. Se menciona que la reputación digital es un capital privado del trabajador, quien deberá tener acceso a todos los datos recolectados por la empresa relacionados con su persona tanto durante la duración del vínculo como hasta un año después de su terminación.

También se regulan los términos y condiciones de la contratación señalándose que los mismos deben ser transparentes, concisos y de fácil acceso para el trabajador. Se obliga a que la parte contratante esté identificada con precisión y que se notifique al trabajador cualquier cambio con un plazo razonable. Por último, se establece la prohibición de establecer cláusulas abusivas o de indemnidad hacia la empresa titular de la plataforma, o cualquier disposición que impida a los trabajadores recurrir a reparaciones.

Las empresas titulares de las plataformas están especialmente obligadas a evaluar los riesgos y llevar a cabo las medidas de prevención necesarias a fin de que la utilización de los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones no impliquen una presión indebida sobre los trabajadores ni pongan en riesgo la salud física y/o mental de los mismos.

Respecto a las condiciones y herramientas de trabajo, se dispone que las mismas podrán proveerse total o parcialmente por la empresa titular de la plataforma y encomienda a la reglamentación a establecer los requisitos mínimos que deberán cumplirse a tales efectos.

Por último, se exige a la empresa titular que capacite a los trabajadores sobre normas de tránsito, seguridad personal, salubridad e higiene en el transporte y reparto de mercaderías y bienes, entre otros aspectos.

Vale mencionar que el propio texto de la Ley aclara que la adopción de las condiciones previstas no constituirá un indicio de dependencia ni de autonomía ni afectará por sí sola la naturaleza jurídica del respectivo vínculo de trabajo.

Condiciones para el trabajo dependiente

Específicamente para el trabajo subordinado, se regulan las siguientes cuestiones:

- *Tiempo de trabajo*: A fin de determinar el tiempo de trabajo, se deberá contar todo el tiempo en el cual el trabajador está a disposición de la empresa a partir de su acceso a la aplicación hasta la desconexión. No se considera tiempo de trabajo cuando el trabajador que accedió a la plataforma se encuentra en “modo pausa” según las previsiones de la plataforma digital en particular. Por último, se fija el límite de jornada semanal para este sector de actividad en 48 horas.
- *Retribución mínima*: Se establece que la retribución podrá ser fijada tanto con relación al tiempo de trabajo como a destajo. Si la retribución se fija por hora, se exige que por cada hora de trabajo el trabajador deba aceptar al menos un encargo y no dejar de ofrecer servicios durante dicho tiempo. En caso de trabajo a destajo, el monto de la retribución será acordado por viaje, envío, entrega o distribución, considerando la distancia, el tiempo de desplazamiento y el lapso de espera y la misma se devengará aun cuando el viaje, envío, entrega o distribución, no se haga efectivo por causas imputables al cliente o proveedor. La norma deja constancia que están prohibidos los

descuentos salariales que estén vinculados con la actividad desarrollada por los trabajadores.

Condiciones para el trabajo autónomo

La ley regula tres cuestiones especiales aplicables a los trabajadores autónomos.

En primer lugar, establece que los mismos tendrán cobertura frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales quedando incluidos dentro de la Ley Nro. 16.074.

Se otorga asimismo la posibilidad a los trabajadores autónomos de optar por el régimen de monotributo regulado por la ley Nro. 18.083 accediendo de esta forma a todas las prestaciones de seguridad social previstas para ese régimen jurídico.

Por último, la norma prevé el derecho de los trabajadores autónomos de ejercer la libertad sindical y negociar colectivamente, pudiendo celebrar acuerdos colectivos que regulen aspectos más favorables que los propuestos en el texto normativo.

Control y sanciones

Como disposiciones finales, se establece que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será el competente para verificar y controlar el cumplimiento de la ley, facultándose a la Inspección General del Trabajo a practicar inspecciones, intimaciones y otras diligencias.

Asimismo, se dispone que las infracciones a la normativa quedan abarcadas por la ley Nro. 15.903 vinculada al incumplimiento de normas laborales.

Breves

- SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN MIGRATORIA. – En el Diario Oficial del 13 de febrero de 2025 se publicó el Decreto Nro. 29/025 que dispone la instalación de un Sistema Integral de Gestión Migratoria del Uruguay (SIGMU) para pasajeros que ingresan y egresan del país, identificando perfiles de riesgo a los efectos de mejorar el control fronterizo. El Decreto abarca a todas las empresas de transporte comercial de pasajeros (por vía terrestre, fluvial, marítima y aérea) que desarrollan actividades en los puestos de control fronterizos de la República, al igual que a toda persona que ingrese o salga del país cuando no lo haga por medio de una empresa de transporte comercial de pasajeros (vuelos privados, embarcaciones deportivas, servicios internacionales de transporte ocasional, entre otros).



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.