

# Monitor Semanal

Departamento de Asesoramiento Tributario y Legal

## Tributario y Legal

- Medidas tributarias anunciadas por el Poder Ejecutivo ante los efectos económicos provocados por las medidas que el Gobierno adoptó con relación al Coronavirus (Covid-19).

El MEF anunció medidas para paliar los efectos económicos de las medidas adoptadas para controlar la propagación del Coronavirus COVID-19.

- Coronavirus: desafíos en materia laboral

Las medidas sanitarias implementadas en nuestro país ante la llegada del Coronavirus COVID-19 han tenido un enorme impacto en las relaciones de trabajo, obligando a empleadores y trabajadores a la adopción de diversas medidas para mitigar los perjuicios generados.

## Tributario y Legal

### Medidas tributarias anunciadas por el Poder Ejecutivo ante los efectos económicos provocados por las medidas que el Gobierno adoptó con relación al Coronavirus (Covid-19).

En una conferencia de prensa brindada en la noche del 19 de marzo, el Ministerio de Economía y Finanzas anunció diversas medidas económicas, y entre ellas tributarias, para paliar los efectos económicos provocados por la disminución de la actividad que deriva de las medidas sanitarias instrumentadas para controlar la propagación del Coronavirus (Covid-19).

A continuación, exponemos las medidas tributarias anunciadas en la referida conferencia de prensa:

*El MEF anunció medidas para paliar los efectos económicos de las medidas adoptadas para controlar la propagación del Coronavirus COVID-19.*



- Diferimiento del pago del IVA Mínimo para los contribuyentes del Literal E) del artículo 52° del Título 4 (pequeña empresa) correspondiente a los meses de cargo 2/2020 y 3/2020, los cuales se abonarán en seis cuotas iguales, consecutivas y sin pago de intereses, a partir del mes de mayo. De modo que el vencimiento que era el día de hoy viernes 20, se posterga hasta mayo.
- Prórroga de los próximos vencimientos del mes de cargo 2/2020 con la Dirección General Impositiva hasta el próximo 27/03. Quedarían exceptuadas de esta prórroga las empresas públicas.
- Diferimiento del pago de los aportes patronales correspondiente a los meses de cargo 3/2020 y 4/2020 de monotributistas, unipersonales y socios de sociedades personales con hasta 10 empleados y con aportación bajo el régimen de industria y comercio, previéndose que el 60% de dichos aportes se abonarán en seis cuotas a partir del mes de junio y el 40% será subsidiado por el Estado.

A su vez, entre otras medidas en materia económica se anunció:

- Una línea de crédito del BROU en condiciones “blandas” que en principio será de USD 50 M con el principal objetivo de mantener la salud financiera de las medianas y pequeñas empresas.
- El aumento de fondos del Sistema Nacional de Garantía para la línea SIGA Pyme a efectos del otorgamiento de préstamos.
- Se agrega a las micro y pequeñas empresas afectadas por la emergencia sanitaria en el Programa de Crédito dirigido de la Agencia Nacional de Desarrollo, para créditos cuyo destino sea capital de trabajo.
- A su vez, para los beneficiarios de los programas e instrumentos de la Agencia Nacional de Desarrollo, se suspenderán los vencimientos del siguiente mes.

Según indicaron las autoridades este paquete de medidas aspira a minimizar los impactos económicos de las medidas sanitarias en particular en lo que hace a la liquidez y el mantenimiento de la cadena de pagos.

## Tributario y Legal

### Coronavirus: desafíos en materia laboral

Ante la llegada a nuestro país del virus COVID-19 Coronavirus, el Poder Ejecutivo comenzó a implementar una serie de medidas cuyo objetivo consiste en ofrecer mecanismos de prevención y protección a las personas frente al riesgo de contagio del virus.

Algunas de las medidas indicadas por las autoridades del Ministerio de Salud Pública implican la restricción en la movilidad de las personas, evitar aglomeraciones y reuniones y, dentro de lo posible, quedarse en el domicilio.

Dichas medidas determinaron que, en los distintos sectores de actividad, los regímenes de trabajo tengan que adaptarse al nuevo contexto determinado por las medidas sanitarias.

En esta entrega realizaremos un breve resumen de algunas medidas que se han tomado, tanto en el sector público como en el privado, para intentar mitigar el efecto que, necesariamente, las medidas sanitarias tendrán tanto en los trabajadores como en las empresas.

Comisiones Bipartitas de Seguridad – Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo

Es necesario recordar que el empleador es garante de la seguridad de sus trabajadores dado que es el titular del poder de dirección. Ello quiere decir que es su responsabilidad adoptar todas las medidas a su alcance para velar por la salud y seguridad de los trabajadores, incluyendo aquellas vinculadas con el COVID-19.

Así, es fundamental involucrar a la Comisión Bipartita de Seguridad (en caso que la mismas se haya formado) y a los Servicios de Prevención y de Salud en el Trabajo (de contarse con los mismos) para que estos coordinen los mecanismos necesarios de prevención y actuación ante el riesgo del COVID-19. En dicho sentido, deberá tenerse en cuenta la Resolución adoptada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el día 13 de marzo de 2020, ampliada por la Resolución de fecha 19 de marzo de 2020, que recoge el consenso tripartito alcanzado en el ámbito del Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CONASSAT) y que estableció disposiciones, así como recomendaciones, para prevenir el contagio del COVID-19 en el ámbito laboral.

Algunas de dichas medidas implican:

- a) la colocación en lugar visible en el lugar de trabajo y/o distribución de material informativo sobre las características y riesgos de la enfermedad infecciosa producida por el COVID-19; b)
- b) la provisión en los lugares de trabajo del material de higiene necesario para cumplir las medidas de control, prevención, y actuación emitidas por el Ministerio de Salud Pública (por ejemplo la provisión de alcohol en gel y guantes de látex en aquellas actividades en las cuales los trabajadores estén en contacto con público, la provisión de mascarillas en aquellos casos en que el trabajador mantenga contacto cercano y frecuente con otras personas, etc.);
- c) asegurar que los lugares de trabajo se encuentren limpios e higienizados, indicar que el uso de artículos de uso personal (vajilla,

*Las medidas sanitarias implementadas en nuestro país ante la llegada del Coronavirus COVID-19 han tenido un enorme impacto en las relaciones de trabajo, obligando a empleadores y trabajadores a la adopción de diversas medidas para mitigar los perjuicios generados.*



mates, bombillas, botellas, etc.) es de uso exclusivo de cada trabajador y no debe compartirse;

- d) asegurar el adecuado mantenimiento y limpieza de los equipos que proyectan aire, como por ejemplo secadores de mano, equipos de aire acondicionado, y ventilación;
- e) extremar la higiene y ventilación de los lugares de trabajo;
- f) colocar cartelería informativa en lugares visibles recordando a los trabajadores la necesidad del lavado frecuente de manos con agua y jabón y la utilización de alcohol en gel;
- g) asegurar el suministro de implementos para el lavado y desinfección de las manos, asegurando una continua reposición del jabón en baños y cocinas;
- h) colocar dispensadores de alcohol en gel en lugares visibles, debiendo asegurar que los dosificadores se recarguen frecuentemente;
- i) colocar cartelería visible sobre las medidas de higiene respiratoria, indicando que al toser o estornudar se debe cubrir la boca y la nariz con el pliegue del codo o con un pañuelo desechable;
- j) mantener una distancia entre el público y los trabajadores nunca inferior a 150 centímetros;
- k) evitar la concentración de personas en todos los lugares de trabajo procurando que su número esté limitado al mínimo posible.

Resulta por tanto fundamental la implementación de un protocolo que contenga estas medidas de prevención, y otras que puedan ser indicadas, así como las medidas de control al resto de los trabajadores en caso que hayan estado en contacto con un eventual contagiado con COVID-19 y la previsión de las circunstancias de hecho que determinarán la imposibilidad del trabajador infectado o presunto infectado de asistir al lugar de trabajo. Es fundamental para la elaboración y aplicación del protocolo el accionar conjunto de la Comisión Bipartita de Seguridad y de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo.

#### **Viajes al exterior por motivos laborales**

Es fundamental restringir al mínimo la movilidad de los trabajadores hacia el exterior por los riesgos de contagio asociados. Es por ello que se recomienda la cancelación de todos los viajes al exterior que no sean absolutamente necesarios, sustituyéndolos (dentro de lo posible) por el uso de tecnología como por ejemplo la celebración de reuniones virtuales o teleconferencias.

#### **Modalidades de trabajo**

Ante la aparición del COVID- 19, tanto los empleadores del sector público como los del sector privado, han comenzado a implementar distintas modalidades de trabajo con el propósito de preservar y proteger a sus trabajadores en el desarrollo de sus actividades.

De esta manera, entre algunas de las modalidades que se están implementando actualmente, están las siguientes: teletrabajo, trabajo de tipo rotativo, entre otros.

En aquellos lugares en que sea posible implementarlo, y dado el contexto sanitario actual, se sugiere aplicar la modalidad de teletrabajo, ya que la misma reduce sustancialmente la posibilidad de

contagiar al permitir que el trabajador se quede en su hogar. Para ello, la empresa deberá dotar a los trabajadores de todas las herramientas y equipos necesarios. Dado que el teletrabajo no se encuentra regulado en nuestro país, en caso de alcanzar un acuerdo con los trabajadores o con el sindicato de la empresa, sugerimos documentar por escrito las condiciones del mismo.

### **Otorgamiento de licencias**

Necesariamente la pandemia de COVID-19 tendrá repercusiones (en algunos casos muy importantes) en la actividad de las empresas, lo que representará necesariamente una baja en su actividad y en las necesidades de mano de obra.

Ante ello, una posibilidad que se plantea es el otorgamiento de vacaciones a aquellos trabajadores que tengan días de licencia pendiente.

### **Subsidio por desempleo**

Ante una disminución de la actividad laboral producida por la pandemia del COVID-19, una posibilidad que se plantea es la utilización del subsidio por desempleo (comúnmente denominado "seguro de paro").

El subsidio por desempleo cubre la contingencia de desempleo forzoso de un trabajador, cuando el mismo se produce por motivos no imputables a su voluntad, y consiste en un subsidio mensual en dinero que se paga proporcionalmente al tiempo que dure el desempleo a todos los trabajadores de la actividad privada amparados al Banco de Previsión Social.

#### Causales:

Existen tres causales que permiten a los trabajadores ampararse al subsidio por desempleo: a) despido, b) suspensión total del trabajo; y c) reducción de las jornadas de trabajo en el mes o del total de las horas trabajadas en el día, en un porcentaje de un 25% o más del legal o habitual en épocas normales.

#### Requisitos:

Para tener derecho al subsidio por desempleo, es necesario que en los doce meses anteriores a la fecha de configurarse la causal, el trabajador haya computado:

- a) tratándose de un trabajador mensual, 180 días continuos o no en la Planilla de Trabajo de una o más empresas;
- b) tratándose de un trabajador remunerado por día o por hora, 180 días continuos o no en la Planilla de Trabajo de una o más empresas y haber computado 150 jornales;
- c) para los trabajadores con remuneración variable (destajistas), 180 días continuos o no en la Planilla de Trabajo de una o más empresas y haber percibido en dicho período un mínimo de seis BPC.

#### No tienen derecho al subsidio:

Corresponde señalar que no tienen derecho al subsidio por desempleo:

- a) quienes perciban o se acojan a la jubilación;

- b) los que perciban ingresos por otra actividad no amparada por el régimen del subsidio por desempleo;
- c) los despedidos o suspendidos por razones disciplinarias;
- d) los directores de sociedades anónimas por su calidad de tales, salvo que configuren actividad como dependientes y no participen en el paquete accionario de la sociedad;
- e) los que se encuentren en huelga y durante el tiempo que dure la misma;
- f) quienes por el mismo período estén amparados al subsidio por enfermedad, seguro convencional, seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del Banco de Seguros del Estado o licencia maternal;
- g) quienes se encuentren fuera del país en el período del subsidio.

Cobertura y montos del subsidio:

Para los trabajadores con remuneración mensual el subsidio se otorga por un plazo de 6 meses cuando se accede por la causal despido, y por un plazo de 4 meses en el caso de la causal suspensión total del trabajo. A los trabajadores jornaleros les corresponden 72 jornales en el caso de la causal despido, y 48 jornales en el caso de la causal suspensión total de trabajo. Los trabajadores despedidos mayores de 50 años de edad, tienen derecho a una extensión de 6 meses o 54 jornales más (según el tipo de remuneración).

En lo que refiere al monto de la prestación, una de las modificaciones dispuestas por la Ley N° 18.399 fue la implementación de un sistema de prestaciones decrecientes, calculadas sobre el promedio de las remuneraciones nominales percibidas en los últimos seis meses anteriores a la configuración de la causal, según el siguiente esquema:

Trabajadores mensuales o destajistas	1° mes de subsidio 66%
	2° mes de subsidio 57%
	3° mes de subsidio 50%
	4° mes de subsidio 45%
	5° mes de subsidio 42%
	6° mes de subsidio 40%
Trabajadores jornaleros	1° mes de subsidio 16 jornales
	2° mes de subsidio 14 jornales
	3° mes de subsidio 12 jornales
	4° mes de subsidio 11 jornales
	5° mes de subsidio 10 jornales
	6° mes de subsidio 9 jornales

El monto de la prestación en el caso de suspensión total de trabajo equivale al 50% del promedio de los últimos 6 meses para

trabajadores mensuales y destajistas y de 12 jornales en el caso de trabajadores jornaleros, y se abona por un plazo máximo de 4 meses.

En el caso de los trabajadores con suspensión parcial de la actividad o trabajo reducido, el monto del subsidio consiste en la diferencia entre el monto del subsidio calculado para la hipótesis de suspensión total del trabajo y lo efectivamente percibido en el período durante el cual se brinda el subsidio.

Tratándose de trabajadores con personas a cargo, el monto del subsidio a percibir se incrementa en un 20%. Este aumento aplica cuando el trabajador está casado, vive en unión concubiniaria, tiene a su cargo menores de edad o personas mayores con discapacidad (la situación debe estar configurada antes del inicio del beneficio).

#### Fonasa:

Cabe destacar que durante el período en el cual se trabajador se encuentra amparado al subsidio por desempleo, la cobertura Fonasa se mantiene ya que durante ese período el BPS descuenta el importe correspondiente a Fonasa.

#### Cómo se paga:

Si el trabajador no trabajó ningún día en el mes calendario, se liquida siempre y cuando la fecha de inicio de la suspensión total de actividades sea igual al primer día del mes (no debe haber percibido remuneración alguna, excepto aguinaldo y feriados pagos).

Los trabajadores mensuales solo tendrán derecho a la desocupación parcial si en el período de suspensión se incluye un mes completo calendario, por lo tanto, si el período en que se pretende enviar a los trabajadores al subsidio es menor a un mes, éstos no tendrán derecho al subsidio.

#### Solicitud:

Se deberá ingresar la solicitud de subsidio por desempleo a través de la página web de BPS, dentro de los 10 días hábiles desde la configuración de la causal. Una vez ingresada, se notificará del proceso.

#### Reintegro a la actividad:

Se deberá comunicar al BPS la fecha de reintegro de los trabajadores a sus tareas de trabajo dentro de los 5 días hábiles siguientes al reintegro. La comunicación se realiza a través de la web de BPS en servicios en línea.

Si el trabajador está suspendido y reinicia actividades como dependiente en otra empresa o por cuenta propia, antes del vencimiento del período de amparo la empresa deberá comunicar el alta a BPS (por el medio que corresponda).

#### Topes del Subsidio:

El monto del subsidio no podrá ser inferior a 1 BPC para relaciones de trabajo de 25 jornadas mensuales y ocho horas diarias de labor, debiendo adecuarse proporcionalmente en los casos de menos o menores jornadas.

En el caso del subsidio por causal despido, los topes máximos del subsidio son los siguientes:

Primer mes del subsidio	11 BPC
Segundo mes del subsidio	9,5 BPC
Tercer mes del subsidio	8 BPC
Cuarto mes del subsidio	7 BPC
Quinto mes del subsidio	6,5 BPC
Sexto mes del subsidio	6 BPC

El monto del subsidio parcial no podrá superar 8 BPC por cada mes de subsidio, equivalente a \$ 44.606 (nominales).

### **Subsidio por desempleo especial**

El 18 de marzo pasado, el MTSS dictó la Resolución N° 143/2020 por la cual se creó un régimen especial de subsidio por desempleo especial ante la situación sanitaria actual.

Dicho régimen regirá por un plazo de 30 días contados a partir de la fecha de dicha resolución, pudiendo prorrogarse por igual período.

Dicho subsidio especial abarcaba en principio a los trabajadores dependientes en el ámbito subjetivo del Decreto-ley N° 15.180 (Ley de Subsidio por Desempleo), con remuneración mensual fija o variable y pertenecientes a los sectores de comercio en general; comercio minorista de alimentación; hoteles, restaurantes y bares; servicios culturales y de esparcimiento y agencias de viajes. Con posterioridad al dictado de esta resolución, se anunció la extensión de este subsidio especial a todos los sectores de actividad.

Quedan comprendidos en el mismo los trabajadores en situación de suspensión parcial por reducción del número de días de trabajo mensual con un mínimo de seis jornales en el mes, o la reducción del total de las horas de su horario habitual en un porcentaje de un 50% o más del legal o habitual en épocas normales y que reúnan los demás requisitos exigidos por el Decreto- Ley N° 15.180.

En este caso, el monto de la prestación será el equivalente al 25% de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, calculado en forma proporcional al período amparado por el subsidio. Las remuneraciones a considerar comprenden aquellas actividades por las cuales se genera el subsidio. A estos efectos entendemos que aplican los topes comentados en el régimen general.

Este régimen amparará a los trabajadores que hubieren agotado la cobertura por el régimen general de subsidio por desempleo a la fecha de esta resolución, a los trabajadores que cuenten con cobertura por el régimen general así como aquellos que cuenten con cobertura del subsidio de desempleo. Es importante señalar que este régimen especial suspende el cobro del subsidio por desempleo correspondiente, reiniciándose el mismo al finalizar el amparo al subsidio especial.

### **Adelanto de licencia**

Por Resolución N° 55/2020 de fecha 20 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizó con carácter excepcional el adelanto de la licencia a generarse en el año 2020, siempre que el mismo sea acordado entre el trabajador y el



empleador y se encuentre motivado en la situación de emergencia sanitaria.

Dicho acuerdo deberá:

- a) ser consignado por escrito y presentado ante el MTSS a efectos de que la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social tome conocimiento del mismo.
- b) Corresponder a la totalidad del período de licencia o a la fracción convenida previamente (en este caso no pudiendo nunca ser inferior a 10 días).

#### **Obligaciones tributarias con BPS**

De acuerdo con lo informado ayer por el Poder Ejecutivo, se dispondrán medidas relacionadas con las obligaciones tributarias con BPS. Los beneficiarios serán los monotributistas, unipersonales y sociedades personales con hasta 10 trabajadores cuyo régimen de aportación sea Industria y Comercio.

Se diferirá el pago de los aporte patronales de dueños y socios de sociedades personales correspondientes a los meses de cargo marzo 2020 y abril 2020. El 60% de dichos aportes se abonarán en 6 cuotas a partir de junio, y el 40% restante será subsidiado por el Estado.

## Breves

### Tributario

- La DGI emitió la Resolución N° 537/020, de 18/3/2020, mediante la cual precisó ciertos aspectos operativos del régimen previsto en los Decretos No. 88/020 y No. 89/020, de 11 de marzo de 2020.  
Recordemos que mediante dichos decretos el Poder Ejecutivo ejerció la facultad de otorgar a los productores de ganado bovino y ovino, apícolas, y de leche, arroz, flores, frutas y hortalizas; que no tributen el IRAE, la devolución del IVA incluido en las adquisiciones de gasoil destinadas al desarrollo de dichas actividades productivas realizadas a partir del 1° de marzo de 2020, por el plazo de un año.  
Según la mencionada Resolución N° 537/020, durante la vigencia de la devolución del IVA previstas en los aludidos decretos, las estaciones de servicio y distribuidores de combustible deberán informar mensualmente a la DGI el IVA incluido en las enajenaciones de gasoil que no estuvieran destinadas al consumo final y en tanto no hubieran sido documentadas mediante Comprobantes Fiscales Electrónicos. Si las estaciones o distribuidores fuera emisores electrónicos pero se encuentran en período de transición, entonces deberán presentar la referida información por la totalidad de sus enajenaciones de gasoil ya indicadas.
- Con fecha 13 de marzo de 2020, se publicó en la página web de Presidencia el Decreto N° 093/2020, por el cual se declaró a Uruguay en estado de emergencia sanitaria nacional como consecuencia de la pandemia correspondiente al virus COVID-19 en el cual se disponen diversas medidas para evitar su propagación.

### Legal

- El pasado 17 de marzo de 2020 ingresaron al Parlamento los siguientes proyectos de ley:
  - **Jornada de trabajo en día de asueto:** Se propone modificar Ley N° 7.318 (Ley de descanso semanal) de fecha 10/12/1920 estableciéndose que el empleado u obrero que trabaja excepcionalmente en su día libre tendrá derecho a un descanso compensatorio o a una indemnización en dinero a su elección la cual no podrá ser menor que el equivalente al 200% de su salario en un día hábil.
  - **Licencia por estudio para los trabajadores de la actividad privada:** Se propone modificar algunas de las disposiciones previstas en la Ley número 18.458 sobre licencia por estudio, tales como la antigüedad necesaria con la cual deben contar los trabajadores que estudien para gozar de ella.
  - **Régimen de horas extras especiales para el trabajador privado:** se propone la modificación de varias disposiciones contenidas en la Ley número 15.996 (Ley de horas extras).
  - **Paro general del transporte colectivo:** se propone establecer la obligatoriedad por parte del empleador (público o privado) de proporcionar transporte a sus trabajadores cuando estos decidan presentarse a cumplir con sus tareas laborales en los lugares habituales de trabajo y exista para ello un impedimento en función del derecho de huelga que otros trabajadores ejerzan en ocasión de paro general de transporte colectivo que afecte los medios de locomoción utilizados habitualmente por el trabajador para asistir a su lugar de trabajo.
- Eutanasia y suicidio medicamente asistido: se propone exonerar de responsabilidad al médico que actuando de conformidad a las previsiones establecidas en el referido proyecto y a solicitud de una persona mayor de edad, psiquiátricamente apta y enferma de una patología terminal, irreversible e incurable o afligida por sufrimientos insoportables, le de muerte o ayude a llevarla a cabo.

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.