

Tributario y Legal

- Los espacios publicitarios están gravados por IRNR para la DGI.

En consulta N° 6.053 la DGI entiende que la contratación de espacios para emitir publicidad en páginas web como Google, Facebook o Twitter está alcanzada por el IRNR.

- Reglamentos y Protocolos: adaptando la empresa a las nuevas regulaciones.

Reglamento interno, Protocolo de seguridad, Protocolo de actuación sobre alcohol y drogas en el trabajo y Protocolo sobre acoso y violencia en el trabajo son instrumentos que evitan daños y protegen a la empresa.

Temas de Interés Laboral



Horas extra

¿Qué partidas deben computarse en la base de cálculo de las horas extra?

pág. 7

Tributario y Legal

Los espacios publicitarios están gravados por IRNR para la DGI.

En la consulta mencionada se plantea el caso de una empresa uruguaya, cuya actividad consiste en la producción de piezas publicitarias para cuya emisión contrata para sus clientes espacios publicitados con proveedores del exterior.

El motivo de la consulta obedece a interpretar si el servicio contratado, constituye un servicio de publicidad y propaganda, y por tanto comprendido en el IRNR en función de la extensión de la fuente prevista en el impuesto.

Recordamos que el artículo 3 del Título 8 T.O. 1996, establece que *“Se considerarán de fuente uruguaya las rentas obtenidas por servicios de publicidad y propaganda y los servicios de carácter técnico, prestados desde el exterior, fuera de la relación de dependencia, a contribuyentes del Impuesto a las Rentas de las Actividades Económicas, en tanto se vinculen a la obtención de rentas comprendidas en dicho impuesto”*

Consulta

El consultante sostiene que el servicio en cuestión no constituye un servicio técnico, ni tampoco servicios de publicidad y propaganda, sino que se trata de servicios cesiones de espacios para difundir publicidad y propaganda.

Entiende que el arrendamiento de espacios queda excluido de la definición de publicidad y propaganda, ya que distingue por un lado lo que es producción y comercialización de publicidad, de su exhibición.

Sostiene a su vez, respecto de la fuente, que se trata servicios prestados en el exterior, no correspondiendo retener IRNR, ya sea que el cliente sea local o del exterior.

Respuesta de la DGI

La Administración no comparte la posición del consultante entendiendo que no corresponde restringir el alcance del término exclusivamente a la actividad de producción y comercialización de publicidad y propaganda, sino que también debe incluirse el servicio de exhibición.

Ante la ausencia de definición del concepto de “publicidad y propaganda” en la normativa fiscal, la DGI recurre a lo dispuesto por el artículo 42 bis del Decreto 150/007 reglamentario del IRAE, donde se establecen las condiciones para la deducción de gastos de publicidad.

El mencionado artículo prevé el caso de publicidad realizada a través de instituciones deportivas, de lo cual infiere la DGI que esa inclusión implica que el concepto de publicidad y propaganda se extiende a quien vende el espacio publicitario para su exhibición. De ello deriva la conclusión que quién se limita a difundir publicidad localmente o en el exterior presta un servicio de publicidad gravado por IRNR.

En consulta N° 6.053 la DGI entiende que la contratación de espacios para emitir publicidad en páginas web como Google, Facebook o Twitter está alcanzada por el IRNR.



Incidencia de los cambios introducidos por las normas tributarias de la Ley de Rendición de Cuentas

La consulta no llega a plantear la incidencia de estas normas ya que regirán recién a partir del 1/1/18, aunque su mención nos parece de utilidad.

Respecto del IRNR, se incorpora una disposición que establece que *“las rentas obtenidas por las entidades no residentes que realicen directamente la prestación de servicios a través de Internet, plataformas tecnológicas, aplicaciones informáticas, o similares, cuando el demandante se encuentre en territorio nacional”* serán consideradas de fuente uruguaya. Parecería que el caso planteado cumple con esas condiciones, por lo cual aun sosteniendo un concepto más restringido de publicidad y propaganda que el de la DGI, habría que arriba a la misma conclusión para los servicios prestados a partir de aquella fecha.

Por otra parte, la situación parecería quedar también comprendida en la previsión introducida al art. 5 del Título 10 (IVA): *“La prestación de servicios realizados a través de Internet, plataformas tecnológicas, aplicaciones informáticas, o similares, cuando tengan por destino, sean consumidos o utilizados económicamente en el país, se considerarán realizados íntegramente dentro del mismo”*. De manera que, a partir del 1/1/18 estos servicios resultarían también alcanzados por el IVA.

Tributario y Legal

Reglamentos y Protocolos: adaptando la empresa a las nuevas regulaciones.

Las empresas deben adaptarse a un entorno complejo. La normativa interna se ha convertido en un recurso esencial para el desarrollo de las relaciones laborales y para actuar frente a diferentes fenómenos asociados al trabajo.

Reglamento Interno

El Reglamento Interno es un instrumento indispensable para la correcta organización del trabajo y para el adecuado ejercicio del poder disciplinario. Como parte del poder de dirección que todo empleador tiene sobre el emprendimiento que desarrolla a su propio riesgo, se encuentra la facultad de dictar normas internas que establezcan las condiciones de trabajo y la conducta que deben observar todos quienes se desempeñen en la empresa, pudiendo sancionar los incumplimientos a las mismas.

Se trata de potestades que pueden ser impuestas por el empleador en forma unilateral, aunque no se encuentren previstas expresamente en los contratos de trabajo.

Si bien no existe obligación de contar con un reglamento interno, éste es de gran utilidad. En efecto, aunque el ejercicio del poder disciplinario no está condicionado a la existencia del mismo, contar con éste facilita su aplicación, ya que si no se encuentra prevista una falta y asociada a la misma una sanción en un texto conocido en forma previa y con carácter general por todos los trabajadores, pueden generarse problemas, cuestionamientos, dudas e incertidumbres a la hora de aplicar el régimen disciplinario.

Por tanto, es sumamente recomendable que todas las empresas cuenten con un reglamento interno que regule el ejercicio de la potestad disciplinaria.

Protocolo de Seguridad

El 25 de marzo de 2014 fue promulgada la Ley N° 19.196 que incorporó un régimen de responsabilidad penal empresarial derivado del incumplimiento de normas de seguridad e higiene laboral en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Las cuestiones relativas a la seguridad laboral y particularmente a los accidentes de trabajo presentan dos cuestiones asociadas: a) lo atinente a la responsabilidad penal, y b) lo atinente a la responsabilidad civil vinculada al seguro de accidentes de trabajo del Banco de Seguros del Estado (BSE).

En materia de responsabilidad penal se establece que tanto el empleador, como aquellos trabajadores que aun siendo dependientes ejercen efectivamente poderes de dirección dentro de la empresa, pueden ser penalmente imputados por este delito siempre y cuando no se adopten los medios de seguridad que la ley y su reglamentación obligan a adoptar.

En materia de responsabilidad civil se establece que, en principio, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo si el patrono tiene contratado el seguro obligatorio del Banco de Seguros del Estado queda eximido de toda responsabilidad, pero si incurrió en "dolo" o "culpa grave" por

Reglamento interno, Protocolo de seguridad, Protocolo de actuación sobre alcohol y drogas en el trabajo y Protocolo sobre acoso y violencia en el trabajo son instrumentos que evitan daños y protegen a la empresa.



incumplimiento de las normas sobre seguridad y prevención, deberá – no obstante tener contratado el seguro- reparar integralmente el daño causado.

En definitiva, toda la Política de Seguridad Laboral en la empresa debe dirigirse al estricto cumplimiento de las normas de seguridad y prevención previstas en las normas vigentes a efectos de evitar las responsabilidades mencionadas.

El Protocolo de Seguridad es un instrumento idóneo para la aplicación y supervisión de la Política de Seguridad Laboral, dando marcos de actuación claros para todo el personal que se desempeñe en la empresa.

Protocolo de actuación sobre alcohol y drogas en el trabajo

El Decreto N° 128/016 estableció procedimientos de actuación en materia de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en el ámbito laboral y/o en ocasión del trabajo.

El referido decreto prevé que para la detección del consumo de alcohol, cannabis y otras drogas, deberá actuarse conforme lo establezca el protocolo que en la empresa se haya acordado, en forma bipartita, en los ámbitos de seguridad y salud. Este Protocolo de actuación deberá orientar las acciones para el abordaje del tema en la empresa; y deberá dársele la máxima difusión dentro del colectivo laboral.

Asimismo, se prevé que en el caso de que no se haya podido alcanzar acuerdo para elaborar un protocolo de actuación o cuando no se haya constituido el ámbito bipartito, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) fiscalizará que el procedimiento aplicado se ajuste a los criterios establecidos en el mencionado decreto que constituyen disposiciones de carácter general al respecto.

Es importante que las empresas cuenten con asesoramiento jurídico integral para negociar estos protocolos o para implantarlos en caso de desacuerdos o no constitución de ámbitos bipartitos.

Protocolo sobre acoso y violencia en el trabajo

La Ley N° 18.561 y su decreto reglamentario N° 256/017 establecieron normas vinculadas a la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral.

La referida ley establece diversas obligaciones a cargo del empleador, entre ellas, el adoptar medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual.

Para dar cumplimiento a esta obligación, el decreto consideró como parte de las medidas preventivas, la confección de protocolos por parte de los empleadores que contemplen la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

A su vez, en materia de acoso moral en el trabajo, así como ante situaciones de discriminación y otras formas de violencia en el ámbito laboral, si bien no existe una norma legal que obligue al empleador a contar con cuerpos normativos al efecto, debe tenerse presente que la doctrina laboralista considera que existe un deber del empleador de prevenir cualquier manifestación de acoso y violencia, por lo cual es sumamente recomendable contar con protocolos de actuación en ésta materia. Máxime tomando en cuenta que independientemente de la existencia o no del referido protocolo, si se recibe una denuncia el empleador deberá realizar una investigación y tomar las medidas que sean necesarias para proteger al denunciante.

En este entorno complejo, podemos ayudarlo

La confección de los reglamentos y protocolos de empresa, así como la asistencia en su implementación requieren hoy día de un asesoramiento profesional, ya que, amén de las previsiones legales al respecto, cada empresa es distinta y dichos cuerpos normativos son como “trajes a medida”, debiendo basarse en un estudio de la empresa y su estructura, afín de crear mecanismos eficaces de actuación y control.

En KPMG contamos con profesionales experimentados, que trabajan en equipos multidisciplinarios en base a metodologías que han sido exitosas en varias empresas y que pueden asistirlo no sólo en la confección de estos protocolos y reglamentos, sino en la asistencia en su implementación y en la capacitación del personal.

Temas de Interés Laboral



Horas extra

¿Qué partidas deben computarse en la base de cálculo de las horas extra?

Las cuestiones atinentes a la base de cálculo de las horas extra, esto es, cuáles partidas deben considerarse a efectos de su cálculo, han sido objeto de discrepancias, no existiendo un criterio único en la jurisprudencia nacional.

La Ley N° 15.996, establece que las horas extra se calcularán sobre el salario que corresponde en "unidades hora". Con respecto a qué entender por salario en "unidades hora" es que se han planteado posiciones encontradas en doctrina y la jurisprudencia.

Una primera posición ha sostenido que en la base de cálculo de las horas extra debe incluirse únicamente el salario base considerado a valores hora, sin ningún otro acrecimiento, aunque éstos tengan una naturaleza salarial y se perciban junto con el salario base de forma mensual.

Así lo sostiene el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 3° Turno cuando afirma que: "no procede incluir en el cálculo de las horas extra los elementos marginales o beneficios adicionales al salario, sin perjuicio de la naturaleza salarial que los informe". Este criterio también tiene respaldo en sentencias de la Suprema Corte de Justicia.

Una segunda posición ha sostenido que en la base de cálculo de las horas extra deben considerarse, además del salario base, aquellas partidas marginales que se abonan junto con el mismo, sean en dinero o en especie, en la medida que estén directamente relacionadas con el tiempo de trabajo, es decir, que el derecho a percibir las se genera en función del tiempo trabajado.

Por último, una tercera posición ha sostenido que en la base de cálculo de las horas extra deben considerarse todas las partidas que tengan una naturaleza salarial, de modo tal que basta con atribuirle a una partida dicha naturaleza, sin importar que ésta sea en dinero o en especie, para considerar que la misma debe ser incluida a efectos de calcular el valor de la "unidad hora" sobre el que se aplicará el porcentaje de recargo previsto en las normas vigentes.

Como podrá observarse, adoptar una u otra posición implica realizar operaciones diferentes. En efecto, de seguir la primera posición, el cálculo de las horas extra se presenta como bastante sencillo, puesto que el mismo consiste en tomar el valor en dinero de una hora de trabajo en función del sueldo básico o jornal, sin ningún agregado de partidas marginales, y sobre dicho valor aplicar el porcentaje de recargo del 100% si las horas extra fueron realizadas en días hábiles, o de 150% si lo fueron en días inhábiles o de descanso semanal.

En cambio, de adoptar la segunda posición, debe hacerse un análisis más complejo. En efecto, habrá que analizar del universo de partidas marginales que se abonan en la empresa, cuáles tienen relación con el tiempo de trabajo, es decir, cuáles están directamente relacionadas con la remuneración de la hora trabajada y cuáles no. Aquellas partidas que siendo marginales dependen del tiempo o las horas trabajadas, deberán considerarse a efectos de determinar el valor hora y aquellas que no tengan directa relación con el tiempo de trabajo, por tener su causa en factores de otra índole aunque vinculados al contrato de trabajo, deberán desconsiderarse a efectos de la determinación mencionada. Una vez así determinado el valor hora, corresponderá sobre dicho valor aplicar los porcentajes que correspondan.

Temas de Interés Laboral

Como se advertirá, el análisis de cada rubro marginal a efectos de determinar si su hecho generador es dependiente o independiente del factor tiempo de trabajo presenta cierta complejidad.

De adoptar la tercera posición, el análisis será otro. En efecto, en tal caso lo que deberá determinarse es qué partidas marginales en dinero o en especie tienen naturaleza salarial y cuáles no, debiendo considerar las primeras a efectos de determinar el valor hora y desconsiderar las segundas, y sobre dicho valor aplicar los porcentajes que correspondan.

La jurisprudencia nacional no tiene un criterio uniforme aunque sí hay tendencias mayoritarias. Por ello es relevante contar con un adecuado asesoramiento profesional a la hora de determinar el cálculo de las horas extra en la empresa y así evitar contingencias en un rubro que presenta altos niveles de litigiosidad.



Breves

Tributario

- Fue publicado en la página web de Presidencia un decreto aún sin numerar que fija el coeficiente para determinar el valor real de los inmuebles y los mínimos no imponible para el Impuesto al Patrimonio del año 2017 para las personas físicas y sucesiones indivisas, en 1,0575 (coeficiente a aplicar a los valores reales del año 2016) y \$ 3.848.000, respectivamente.
- El día 06/12/17 fue publicado en esa página un decreto aún sin numerar que fija en \$ 410 y \$ 7.660 las multas mínimas y máximas en concepto de contravención e instigación pública a no pagar los tributos.
- También apareció un decreto aún sin numerar que fija en \$ 3.400 el monto del pago mensual por IVA para Pequeñas Empresas (lit. E) del art. 52, Título 4) así como por concepto de IRAE mínimo (artículo 93 del Título 4).

Legal

- El 5/12/17 ingresó al Parlamento un proyecto de ley que propone la posibilidad de solicitar la renovación de las pensiones por invalidez y subsidio transitorio, por parte de los beneficiarios o curadores.

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.