



- ✓ **DÍA DE LA CONSTRUCCIÓN:** (página 1)
- ✓ **SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO:** Empresas entre 5 y 50 trabajadores (página 2)
- ✓ **TUTELA DEL TRABAJO DESARROLLADO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES:** Proyecto de Ley (página 3)
- ✓ **IRAE:** Extensión de la fuente (página 4)

Octubre 2022 - Semana 2ª

N.º 1561

COTIZACIÓN DEL DÓLAR USA

DEL 1º AL 14 DE OCTUBRE DE 2022

DÍA	Interbancario		Pizarra	
	Compra	Venta	Compra	Venta
03/10/2022	41,212	41,212	39,90	42,30
04/10/2022	40,957	40,957	39,75	42,15
05/10/2022	40,981	40,981	39,70	42,10
06/10/2022	40,934	40,934	39,70	42,10
07/10/2022	41,057	41,057	39,75	42,35
11/10/2022	41,086	41,086	39,85	42,25
12/10/2022	41,131	41,131	39,95	42,35
13/10/2022	41,248	41,248	40,00	42,40
14/10/2022	41,200	41,200	40,00	42,50

DÍA DE LA CONSTRUCCIÓN

El lunes 17 de octubre se conmemora el "Día de la Industria y del Trabajador de la Construcción".

En dicho día, que se celebra el tercer lunes del mes de octubre de cada año, las empresas deberán pagar la jornada en carácter de trabajada. Si ese día se trabajara, se pagarán además, las horas laboradas, con el valor de la hora simple.

El feriado abarca:

- 09.01 - Industria de la Construcción
- 09.02 y 03 – Canteras, Perforaciones y Extracciones
- Grupo 08-08 Capítulo II – Vidrio Plano

SITUACIÓN SALARIAL

En nuestra página web www.gpa.uy se encuentra publicada la tabla actualizada correspondiente a la Situación Salarial a partir del **1º de JULIO de 2022** para todas las actividades incluidas en los Consejos de Salarios, detalladas según grupo y subgrupo de actividad.

[INGRESAR](#)

COEFICIENTE DE AJUSTE DE ALQUILERES

Quienes reajustan en el mes de Octubre/22 deberán multiplicar el alquiler actual por **1,0900***

Mes de ajuste	Coefficiente
Octubre/21	1,0593
Noviembre/21	1,0566
Diciembre/21	1,0560
Enero/22	1,0576
Febrero/22	1,0598
Marzo/22	1,0638
Abril /22	1,0669
Mayo/22	1,0696
Junio/22	1,0710
Julio/22	1,0749
Agosto/22	1,0763
Septiembre/22	1,0840*
Octubre/22	1,0900*

**Valor calculado por GPA
sujeto a confirmación*

GPA

Departamento Técnico: 2709-7575*

Departamento Comercial: 2708-2208*

Fax: 2707-4414

www.gpa.uy

Centro de Documentación

Montevideo - Uruguay

e-mail: gpa@gpa.com.uy



SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO EMPRESAS ENTRE 5 Y 50 TRABAJADORES

Antecedentes

La Ley 15.965 de 28 de junio de 1988 ratificó el Convenio Internacional de Trabajo N° 161 sobre Servicios de Salud en el Trabajo. Dicho Convenio dispone que los países que lo ratifiquen deberán reglamentar la implementación de los servicios de salud en la empresa.

Al respecto, el [Decreto 127/014 de 13 de mayo de 2014](#) estableció la obligatoriedad de la implementación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo en cualquier actividad, sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la misma y tenga o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado.

Se entiende por “Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo”, los servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargadas de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.

Los plazos de incorporación fueron establecidos de forma gradual; los mismos están dados actualmente por el [Decreto N.º 381/021 de 18/11/2021](#).

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) difundió el texto del Decreto del Poder Ejecutivo (aún sin publicar) por el que se modifica [Decreto N° 127/014 de 13/05/2014](#), estableciendo nuevas condiciones de incorporación de Servicios de Salud y Prevención en empresas que tengan entre **5 y 50 trabajadores**.

Recordamos que de acuerdo al [Decreto 381/021 de 18/11/2019](#), el plazo de implementación de los Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo en las referidas empresas quedó establecido para el **1º de noviembre de 2022**.

Condiciones de funcionamiento

Las empresa que tengan entre 5 y 50 trabajadores deberán realizar un plan de Prevención de Riesgos laborales, el mismo será elaborado por un Técnico con un título habilitante (Técnico Prevencionista, Médico Ocupacional, Tecnólogo en Salud Ocupacional).

El plan de Prevención de riesgos laborales deberá realizarse mínimo cada seis meses o cuando sean modificadas las condiciones de trabajo y tendrá que contener la siguiente información:

- Identificación de peligros
- Evaluación de riesgos
- Medidas correctivas
- Cronograma de cumplimiento

Según los resultados de la evaluación de los riesgos se podrá recomendar la necesidad de que la empresa cuente con un Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo.

Carné de salud

Los trabajadores deberán contar con el Control de Salud establecido por el [Decreto N.º 274/017 del 25/09/2017](#).

Control

La Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social podrá intimar a las empresas la conformación del Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo y el Plan de vigilancia de Salud.

Nota: Ver Informes antecedentes de la GPA [AQUÍ](#)



PROYECTO DE LEY

TUTELA DEL TRABAJO DESARROLLADO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES

El Poder Ejecutivo presentó un [Proyecto de Ley](#), el cual refiere a la tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales que organizan los servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros.

Ámbito de aplicación y definiciones

La Ley será de aplicación a todo trabajador que realice las tareas mediante una plataforma digital, teniendo en cuenta las siguientes definiciones:

Plataforma digital: Son considerados tales los programas y procedimientos informáticos de las empresas, que permitan contactar a clientes con trabajadores facilitando los servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros en el territorio nacional, independientemente del lugar del establecimiento.

Trabajador: El Proyecto de Ley refiere al término trabajador en un sentido amplio, es decir, incluye tanto a quien lo hace en el marco de una relación de trabajo por cuenta ajena o dependiente, como a quien lo hace de manera autónoma o independiente.

Obligaciones de las empresas

Las empresas titulares de plataformas digitales deberán:

- Respetar el principio de igualdad y no discriminación.
- Informar al trabajador sobre la existencia de sistemas automatizados:
 - que se utilicen para controlar, supervisar o evaluar su desempeño.
 - de toma de decisiones que se utilicen para tomar o respaldar decisiones que afecten las condiciones de trabajo, tales como: asignaciones de labor, ingresos, tiempo de trabajo, promoción y estado contractual, la restricción, suspensión o cancelación de la cuenta.

No será admisible la utilización de sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones que de alguna manera ejerzan una presión indebida sobre los trabajadores y pongan en riesgo su salud física y/o mental.

Derechos de los trabajadores

Los trabajadores tendrán los siguientes derechos:

- Obtener una explicación por parte de la empresa en forma escrita mediante documento que podrá ser electrónico, en relación a cualquier decisión tomada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones que afecte significativamente sus condiciones de trabajo.
- A tener acceso a una persona de contacto designada por la plataforma digital para discutir y aclarar los hechos, circunstancias y razones que han llevado a la decisión.
- Reputación digital y portabilidad de datos: Los trabajadores tendrán derecho a acceder a todos los datos recolectados por la empresa, referidos a su persona, durante el vínculo y hasta un año después de su finalización.

[AMPLIAR](#)



IRAE - EXTENSIÓN DE LA FUENTE - EMPRESAS MULTINACIONALES Y ENTIDADES NO CALIFICADAS

Proyecto de Ley por el cual se introducen nuevas disposiciones en sede del IRAE a efectos de dar cumplimiento al compromiso asumido con la Unión Europea.

MODIFICACIONES

Rentas empresariales

- Se consideran rentas empresariales las obtenidas por sociedades de hecho que participen en entidades integrantes de un grupo multinacional por las rentas a que refieren los [numerales 6 y 7 del artículo 7 del Título 4](#).

Extensión de la fuente

Se agregan dos nuevas hipótesis de extensión de fuente del IRAE:

- Las rentas derivadas de derechos de propiedad intelectual obtenidas por una entidad integrante de un grupo multinacional relativos a patentes o software registrado, enajenados o utilizados económicamente fuera del territorio nacional, en la parte que no corresponda a ingresos calificados de acuerdo a lo dispuesto en el [artículo 7 bis del presente Título](#).

Se define como ingresos calificados al monto que resulte de aplicar a los ingresos provenientes de la explotación de derechos de propiedad intelectual relativos a patentes o software registrados, los coeficientes ya vigentes a los efectos de determinar la exoneración de IRAE de este tipo de rentas. Cuando las rentas incluidas en el presente numeral se encuentren exoneradas por otras disposiciones, las mismas se considerarán íntegramente de fuente uruguaya.

Las siguientes rentas, que provengan de bienes situados o derechos utilizados económicamente fuera del territorio nacional, en tanto sean obtenidas por una entidad integrante de un grupo multinacional considerada no calificada de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 7 ter del Título 4](#):

- a. Rendimientos de capital inmobiliario
- b. Dividendos
- c. Intereses
- d. Regalías, no incluidas en el numeral anterior
- e. Otros rendimientos de capital mobiliario
- f. Incrementos patrimoniales derivados de transmisiones patrimoniales originadas en cualquier negocio jurídico que importe título hábil para transmitir el dominio y sus desmembramientos, de los activos pasibles de generar los rendimientos precedentes
- g. Todo otro aumento de patrimonio derivado de los activos pasibles de generar los rendimientos comprendidos en los literales a. a e.

A los efectos de la presente ampliación, se define como entidad calificada aquella que posea una adecuada sustancia económica durante el ejercicio fiscal. A los efectos de evaluar la sustancia económica se considerarán los siguientes factores:

- Si se emplean recursos humanos acordes en número, calificación y remuneración y si emplea instalaciones adecuadas para el desarrollo de la actividad.
- Si se toman las decisiones estratégicas necesarias, y se soportan los riesgos en territorio nacional (no aplicable para sociedades holding y tenedoras de inmuebles).
- Si se incurre en gastos y costos adecuados con relación a la adquisición, tenencia o enajenación, según el caso (no aplicable para sociedades holding y tenedoras de inmuebles).

[AMPLIAR](#)