

# Monitor Semanal

Departamento de Asesoramiento Tributario y Legal

## Tributario y Legal

- El concepto de servicio oneroso en el IVA.

En la Consulta N° 5.959 se analiza el alcance de esos conceptos así como otros aspectos importantes vinculados con los prestadores de servicios.

- Se proponen modificaciones a la Ley de Subsidios por maternidad y paternidad para trabajadores de la actividad privada.

Se presentaron ante el Parlamento dos proyectos de ley que tienen como finalidad otorgar nuevos beneficios para los trabajadores de la actividad privada.

## Temas de Interés Laboral



- El contrato de trabajo.

Necesito contratar un menor ¿qué debo tener en cuenta?

*pág. 5*

## Tributario y Legal

### El concepto de servicio oneroso en el IVA.

En la presente entrega comentaremos la opinión de la DGI formalizada a través de la Consulta N° 5.959, referida a temas diversos que resultan de interés: la onerosidad de un servicio en sede del IVA, la prescripción de la obligación tributaria así como también la distinción entre el nacimiento y su exigibilidad.

#### La consulta

Un abogado, que ejerce la profesión de forma independiente le consulta a la DGI el tratamiento frente al IVA e IRAE de una suma de dinero recibida por haber referenciado un cliente a un estudio jurídico del exterior.

En la narración de los hechos el consultante indica que en el año 2005 un cliente le planteó un caso jurídico al que le eran aplicables la legislación y jurisdicción de Estados Unidos. Dado que la materia objeto de consulta no era de su especialidad, decidió referenciar el caso a un estudio de dicho país, sin pactar previamente con ninguna de las partes una suma de honorarios por su intermediación.

Tiempo después, en el año 2016, el proceso jurídico resulta exitoso y el consultante recibe del estudio del exterior una notificación en la que se expresa que es política de dicho estudio otorgar una parte de los honorarios a aquellos estudios que referencian casos y los mismos resultan exitosos, aun cuando no se pacte previamente ninguna contraprestación o retribución al respecto.

Frente a esta situación, el consultante manifiesta que el ingreso no deriva de un servicio personal y que en todo caso se trata de un pago gratuito por lo tanto carente de la onerosidad que requiere la configuración del IVA.

#### La respuesta de la DGI

La DGI no comparte la opinión del consultante por los motivos que a continuación resumimos.

En relación a la actividad de intermediación, la DGI expresa que la definición de "servicios" en el IVA es residual, pues "todo lo que no es circulación de bienes, es prestación de servicio". De esta manera, concluye que la actividad de intermediación constituye un servicio y por más que no sea el servicio típico que presta el abogado, queda igualmente dentro de la definición realizada por la norma. Cabe recordar que para el IVA es servicio "toda prestación a título oneroso que, sin constituir enajenación, proporcione a la otra parte una ventaja o provecho que constituya la causa de la contraprestación", lo cual descarta la necesidad que exista una actividad por parte del prestador del servicio, bastando la verificación de una ventaja o provecho.

En cuanto a la onerosidad, si bien se trata de un tema discutible, la DGI sostiene que se da en el caso dado que para que el servicio revista la calidad de oneroso no es imprescindible que el monto de la contraprestación esté pactado con anterioridad, agregando no existe "liberalidad", pues como indica el consultante, es una política del estudio del exterior destinar parte de los honorarios a quienes le referencien clientes, resultando esperable recibir un reconocimiento por el acercamiento de las partes en caso de obtener un resultado exitoso.

En la Consulta N° 5.959 se analiza el alcance de esos conceptos así como otros aspectos importantes vinculados con los prestadores de servicios.



En resumen, la DGI sostiene que el ingreso percibido por la actividad de intermediación queda gravado por IVA a la tasa vigente al momento en que se produjo el hecho generador, es decir, cuando intervino en el acercamiento de las partes.

#### **Consideraciones adicionales**

Un aspecto que resulta interesante destacar es que si bien la obligación tributaria nace una vez que se configura el hecho generador, puede suceder que la cuantía del impuesto no pueda ser determinada por carecerse de elementos para cuantificar la contraprestación, lo cual puede suceder por distintos motivos. Esto resalta la importancia de distinguir el nacimiento de la obligación tributaria de la exigibilidad de la misma pues en esos casos el tributo no puede ser exigible hasta tanto no sea posible cuantificar su monto.

Otro aspecto interesante del caso es el lapso de prescripción de la obligación tributaria cuando media una indeterminación del monto imponible. La Ley N° 19.149 dispuso que para los impuestos administrados por la DGI, en los casos que el contribuyente no pueda determinar la cuantía de la obligación, los plazos de prescripción de la referida obligación comenzarán a computarse a partir de la terminación del año civil en que la misma hubiera quedado determinada.

## Tributario y Legal

Se proponen modificaciones a la Ley de Subsidios por maternidad y paternidad para trabajadores de la actividad privada.

La Ley N° 19.161 de fecha 1° de noviembre de 2013 prevé para los trabajadores de la actividad privada, entre otros beneficios, los siguientes:

- i) Subsidio por maternidad: para obtener el subsidio las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y reiniciarlo ocho semanas después. Sin perjuicio de que el referido período de licencia (mínimo de catorce semanas) puede ser modificado por autorización del Banco de Previsión Social. El **artículo 3** actualmente en vigor establece que cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta, la beneficiaria iniciará el descanso de inmediato y el período de descanso puerperal se verá prolongado hasta completar las catorce semanas o las ocho semanas posteriores a la fecha de parto prevista inicialmente, si este término venciere con posterioridad a aquél;
- ii) Descanso de diez días continuos para los trabajadores que sean padres (artículo 8); y
- iii) Subsidio para el cuidado del recién nacido hasta sus seis meses de edad, que actualmente puede ser utilizado indistintamente y en forma alternada por el padre o la madre, una vez finalizado el período de subsidio por maternidad, siempre que la madre permaneciere en actividad o amparada al seguro por enfermedad (**artículo 12**).

Las modificaciones propuestas, que tienen como finalidad la protección del niño, son las siguientes:

- El proyecto de ley de fecha 15 de noviembre de 2016 propone sustituir el artículo 3 citado, agregando que en los casos de tratarse del nacimiento de un niño prematuro ingresado a la Unidad Neonatal, se otorgue una licencia especial a la madre, cuya duración será equivalente a los días que el prematuro se encuentre internado en dicha Unidad. La licencia de catorce semanas comenzará a regir cuando el niño (o los niños en caso de embarazo múltiple) sea dado de alta médica. El principal argumento mencionado en la Exposición de Motivos es que durante el período de internación de los niños prematuros es muy importante la presencia de los padres para su correcto desarrollo neurológico, siendo especialmente necesaria la presencia de la madre para brindarle lactancia precoz lo que justifica la licencia especial.
- El proyecto de ley de fecha 4 de octubre de 2016 propone agregar al artículo 8 de la Ley N° 19.161, que en los casos de fallecimiento de la madre al momento del parto o durante el período puerperal, o cuando la madre quede en situación de discapacidad absoluta clínicamente comprobada, el período de descanso del padre se extenderá hasta las catorce semanas del niño. Asimismo se propone que el subsidio para cuidados (artículo 12) también pueda ser utilizado por el padre en caso de fallecimiento de la madre en el parto o durante el período de subsidio.

Actualmente los referidos proyectos de ley, desde el pasado 24 de mayo, se encuentran para estudio de la Cámara de Senadores.

Se presentaron ante el Parlamento dos proyectos de ley que tienen como finalidad otorgar nuevos beneficios para los trabajadores de la actividad privada.





### El contrato de trabajo.

#### Necesito contratar un menor ¿qué debo tener en cuenta?

Al respecto debe tenerse presente en primer lugar algunas cuestiones generales atinentes al trabajo de menores.

La calificación de "menor" en nuestro país se hace de acuerdo a un criterio legal encartado en el artículo 280 del Código Civil. Menores son quienes no han cumplido 18 años. La materia de "trabajo de menores" o "trabajo infantil" refiere en términos generales a las actividades laborales que desarrollan quienes no han alcanzado los 18 años de edad.

Dentro de los menores, el Código de la Niñez y la Adolescencia (en adelante CNA), distingue entre "niños" (hasta 13 años) y "adolescentes" (mayores de 13 y menores de 18 años). De modo que dentro del trabajo de menores, podemos conceptualmente ubicar el "trabajo de niños" y el "trabajo de adolescentes".

La contratación laboral con menores de 18 años se encuentra fuertemente regulada, y en principio los menores de 15 años no pueden trabajar en ningún establecimiento público o privado, aunque existen excepciones, pudiendo concederlas el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) teniendo en cuenta el interés superior del niño o adolescente.

La normativa en cuestión prevé que el empleo de niños y adolescentes entre los 13 y 15 años sólo podrá hacerse en trabajos ligeros que por su naturaleza o por las condiciones en que se presta no perjudican el desarrollo físico, mental o social de los mismos, ni obstan a su escolaridad.

A su vez, existe una expresa prohibición legal para todo menor de realizar tareas incluidas dentro de la categoría de trabajo peligroso o nocivo para la salud o para su desarrollo físico, espiritual o moral. El INAU estableció mediante una resolución los criterios para definir el trabajo peligroso, estableciendo tanto criterios generales como específicos por rama de actividad.

Todos aquellos menores de 18 años que tengan como mínimo 15 años de edad deben tener carnet de habilitación para poder trabajar y serán sometidos obligatoriamente a un examen médico anual a fin de comprobar si la tarea que realizan es acorde a su capacidad física.

Existen a su vez diversos requisitos formales a desarrollar ante el INAU en ocasión de contratar un menor, por lo que es indispensable un certero asesoramiento profesional sobre el punto.

#### ¿Las condiciones de trabajo de un adolescente son iguales a las de un adulto?

No. Las condiciones de trabajo de los adolescentes mayores de quince años deben ajustarse a un régimen especial, cuyos aspectos básicos son:

- i) Jornada de trabajo y descanso semanal: los adolescentes no podrán trabajar más de seis horas diarias, equivalentes a treinta y seis horas semanales y deberán disfrutar de un día de descanso semanal, preferentemente en día domingo, aunque se prevé que el INAU podrá autorizar excepciones para los adolescentes entre 16 y 18 años.
- ii) Descanso intermedio y entre jornadas: el descanso intermedio en la jornada de trabajo de los adolescentes tendrá una duración de entre media hora y tres horas, y deberá ser gozado en la mitad de la jornada. Cuando el descanso sea de media hora, tendrá carácter remunerado. La jornada discontinua solo se autorizará cuando la actividad laboral resulte compatible con el disfrute de la compañía de su familia o responsables y no entorpezca su formación educativa. Se prevé que no se admitirán los horarios rotativos durante el ciclo lectivo y en todos los casos

## Temas de Interés Laboral

deberá mediar, como mínimo, 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

- iii) Horarios especiales: el INAU podrá otorgar permisos con carácter excepcional a adolescentes mayores de 15 años para desempeñarse en horarios especiales, durante períodos zafrales o estacionales, siempre que la actividad no interfiera con el ciclo educativo y que las condiciones de trabajo no sean nocivas o peligrosas. El descanso deberá ser concedido en la mitad de la jornada de trabajo y el período de excepción podrá ser de hasta un máximo de 3 meses;
- iv) Trabajo nocturno: los adolescentes no podrán ser empleados ni trabajar en horario nocturno, entendiéndose por tal el período comprendido entre las 22 y las 6 del día siguiente, no obstante, se prevé el que el INAU podrá autorizarlo excepcionalmente en función del interés superior del adolescente.

Es muy importante en caso de contratar un adolescente, asesorarse adecuadamente a efectos de evitar sanciones por parte del INAU entre otras posibles contingencias.

## Breves

### Tributario

- Recientemente fue publicada en la página web de DGI la Resolución 3.540/2017 que prorroga al 1° de junio de 2018 el plazo de la incorporación preceptiva al régimen de documentación fiscal electrónica para los contribuyentes que desarrollan actividad agropecuaria, cuyas ventas registradas en el cierre del ejercicio económico producido en el año 2016, excedieron U.I. 4.000.000 y no superaron U.I. 15.000.000.
- Se encuentran disponibles en la página web de DGI los aplicativos 1102, 1103 y 1802 para la confección de la Declaración Jurada anual para el ejercicio 2016 del IASS así como del IRPF categoría II para contribuyentes que liquidan individualmente y para aquellos que opten por tributar como núcleo familiar.
- El pasado 26/05/2017 la DGI publicó en su página web las Resoluciones 3.147 y 3.148 a que ajustan diversos aspectos del IRNR e IRPF referentes pagos a cuenta del IRNR y dividendos fictos.

### Legal

- Por Decreto 132/017 publicado en el Diario Oficial el 31 de mayo del corriente se fijó el valor de la Unidad Reajutable (UR) en \$988,03, el valor de la Unidad Reajutable de Alquileres (U.R.A) en \$986,47 y el Índice de los Precios del Consumo (IPC) en \$168,78, todos ellos correspondientes al mes de abril de 2017.

---

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