

Monitor Semanal

Departamento de Asesoramiento Tributario y Legal

Tributario y Legal

- Alcance de la exoneración del Impuesto al Patrimonio (IP) en el marco de la Ley de Promoción de Inversiones

En respuesta a la consulta 5999 la DGI entiende que la exoneración del IP no incluye los bienes invertidos en exceso de los declarados al presentar el proyecto.

Temas de Interés Laboral



- ¿Es posible en nuestro país abonar el salario en moneda extranjera?

pág. 3

Tributario y Legal

Alcance de la exoneración del Impuesto al Patrimonio (IP) en el marco de la Ley de Promoción de Inversiones

En respuesta a la consulta 5999 la DGI entiende que la exoneración del IP no incluye los bienes invertidos en exceso de los declarados al presentar el proyecto.



Una empresa beneficiaria de una declaración promocional del P.E. de acuerdo con la ley citada y el decreto reglamentario 455/007 consulta si la exoneración de IP otorgada tiene como límite el monto del proyecto declarado al realizar la solicitud de beneficios. La empresa presentó un primer proyecto de inversión y obtuvo declaratoria promocional que consistió en un crédito por IVA por el monto incluido en la adquisición de bienes y servicios incorporados a la obra civil hasta determinado monto, una exoneración del IRAE también por un determinado monto y un plazo de 15 años y se estableció que los bienes que se incorporen a la obra civil podrían computarse como activos exentos a los efectos de la liquidación del IP por un plazo de 10 años.

Posteriormente solicitó y obtuvo una ampliación del proyecto original por un determinado importe. Finalmente, presentó una solicitud de recategorización del proyecto que fue reconocida por resolución del P.E.

Una vez finalizada la totalidad de las obras involucradas en el proyecto promovido surgió que las inversiones realimente ejecutadas superaron el monto considerado por la resolución de recategorización.

La consultante entiende que a los efectos de la exoneración del IP deberían ser computados todos los bienes objeto de inversión, sin limitar su monto al importe declarado como total de inversión a realizar en oportunidad de someter el proyecto a consideración del P.E. Fundamenta su criterio en el entendido que a diferencia de los casos de las franquicias de IVA e IRAE, la que se refiere al IP no la condiciona a un determinado valor sino que se refiere genéricamente a los bienes incorporados al proyecto.

La postura de la DGI es discrepante. Entiende que todos los beneficios son otorgados en el marco de un proyecto de inversión presentado que involucra un monto específico a invertir así como el compromiso de cumplir con ciertos indicadores. Señala que existen diversos mecanismos que permiten a las empresas denunciar que han superado las inversiones inicialmente proyectadas con el fin de extender las franquicias ya otorgadas, los cuales no fueron utilizados por el consultante.

Por lo tanto, la DGI entiende que la exoneración del IP debe limitarse al monto de inversión en bienes destinados a la obra civil declarado en el proyecto promovido, dejando de lado el exceso de inversión que no fue objeto de una solicitud de ampliación.

Temas de Interés Laboral

¿Es posible en nuestro país abonar el salario en moneda extranjera?

Existen casos en que el salario de los trabajadores es fijado en moneda extranjera, usualmente en dólares estadounidenses.

Sin embargo, esto no siempre fue aceptado por nuestra jurisprudencia, quien con anterioridad a la sanción del Decreto Ley N° 14.500 discutía la licitud de pagar en una moneda que no sea la de curso legal.

El salario es fuertemente tutelado en atención a su naturaleza alimentaria, lo que sumado a que se ha entendido que la política monetaria es una cuestión de orden público, llevó a que gran parte de la doctrina se oponga a la posibilidad de retribuir al trabajador en moneda extranjera.

Pero esta cuestión quedó zanjada con la sanción del Decreto Ley N° 14.500 que dispuso a texto expreso que las partes pueden voluntariamente establecer la moneda en la que desean contraer las obligaciones que emanan de los contratos que celebran y no se distingue entre obligaciones de contratos civiles, comerciales, laborales o de otro tipo.

¿Debe reajustarse el salario que se abona en dólares?

Quienes sostienen que las partes tienen completa autonomía para acordar la moneda y métodos de reajuste que más les convenga consideran que si su voluntad ha sido la de obligarse en dólares y no han pactado un proceso de reajuste específico, se les debe aplicar las disposiciones previstas en el propio Decreto Ley N° 14.500

Se basan justamente en la autonomía de las partes y en el propio objetivo o motivación que lleva a los contrayentes a pactar sus obligaciones en dólares y, en el caso del Derecho del Trabajo, el objetivo de fijar el sueldo en una moneda extranjera como el dólar es justamente para que el sueldo no pierda su poder adquisitivo por efecto de la inflación, ya que se parte de la premisa que es una moneda más "fuerte" que el peso y se elige el dólar porque generalmente, a lo largo del tiempo, permanece al alza.

También señalan que no existe ninguna norma que prohíba la aplicación de mecanismos de reajustes diversos a los utilizados por los Consejos de Salarios.

En efecto, se señala los Consejos de Salarios creados por la Ley 10.449 son órganos tripartitos compuestos por integrantes del sector de los trabajadores, de los empleadores y del Poder Ejecutivo que dentro de sus cometidos tienen la fijación de los salarios mínimos que corresponden a cada categoría de trabajadores dentro de cada rama de actividad. Para determinar los aumentos salariales se tienen en cuenta diversas variables que lo que procuran es que el salario no pierda valor real. Los aumentos buscan acompañar la inflación para que los trabajadores no soporten con sus sueldos disminuciones en el poder adquisitivo derivados de este fenómeno.

Temas de Interés Laboral

Entienden que cuando se pactan salarios en dólares generalmente se piensa en por ser una moneda más “fuerte” que el peso se evita que el salario pierda su poder adquisitivo por efecto de la inflación. Así, las cláusulas contractuales sobre pago de salarios en moneda extranjera tienen la finalidad de establecer un régimen de actualización del valor del salario mediante una unidad de medida distinta al IPC, lo que por otra parte, no está vedado por ninguna norma legal sino que por el contrario está permitido por el citado Decreto Ley N° 14.500.

No obstante, en época reciente han existido periodos en que esa moneda se ha depreciado respecto al peso, lo cual plantea un escenario diferente al que fundamenta los razonamientos anteriores.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha sostenido otra posición que se refleja en una Resolución dictada en marzo de 2009 en que se dispone un procedimiento comparativo con la evolución del salario fijado en pesos. Se parte de convertir a pesos uruguayos el salario que el trabajador percibe en dólares a la fecha del último ajuste previsto por Consejo de Salario al tipo de cambio de esa fecha y aplicarle a la suma resultante los ajustes previstos en el Consejo de Salarios. Luego, la suma resultante se convierte nuevamente a dólares al tipo de cambio de la fecha del nuevo aumento. En caso que el importe resultante en dólares sea superior al salario también en dólares que ha pactado el trabajador, corresponderá abonar aquel importe como nuevo salario. En cambio, si ese importe es menor, se deberá mantener el salario fijado originalmente.

La posición del MTSS es objeto de críticas fundadas en que no resulta ajustado a derecho exigir la superposición de dos mecanismos de ajuste que pueden resultar en que el acordado por las partes sea dejado de lado. Se entiende que ambos regímenes son perfectamente compatibles ya que los ajustes dispuestos por Consejos de Salarios resultarían aplicables a todas aquellas empresas que no han establecido un mecanismo específico de ajuste de las retribuciones, mientras que el Decreto Ley N° 14.500 resultaría aplicable a las empresas que tengan pactada la moneda extranjera como mecanismo de ajuste salarial. Sostienen además que si se otorga a los trabajadores con remuneraciones en dólares el ajuste porcentual dispuesto por los Consejos de Salarios resultaría un doble beneficio de actualización.

Se trata de un tema discutible y complejo que requiere de un asesoramiento profesional diligente para evitar contingencias laborales.

Breves

Tributario

- Con fecha 7/8/17 se publicó en la página web de DGI la Consulta 6.036, por medio de la cual la Administración Fiscal brinda su opinión sobre el tratamiento tributario para el IVA de determinados servicios prestados íntegramente desde el país a embajadas y organizaciones extranjeras.
- El día 7/8/17 se publicó en la página web de Presidencia, el Decreto 211/017 que, entre otras disposiciones, prorroga hasta el 30 de noviembre de 2017 la vigencia de los créditos fiscales otorgados a las Instituciones de Asistencia Médica Colectiva establecidos por el Decreto 12/016.
- El día 9/08/17 fue publicado en la página web de DGI el Decreto 202/017 que modifica la reglamentación de los regímenes de reducción del IVA establecidos en los artículos 87, 87 BIS y 88 del Título 10 para determinadas enajenaciones de bienes y prestaciones de servicios cuya contraprestación se efectúe mediante tarjetas de débito Uruguay Social, tarjetas de débito o instrumentos de dinero electrónico BPS Prestaciones para cobro de Asignaciones Familiares. En esa misma línea, también introduce cambios en la reducción del IVA regulada en el Decreto 203/014, reglamentario de la Ley de Inclusión Financiera 19.210.
- El 4/8/17 entró en vigencia el Convenio para evitar la Doble Imposición entre Uruguay y el Reino de Bélgica. En lo que respecta a los impuestos aplicables vía retención surtirá efecto a partir del 1/1/18 y para los tributos de liquidación anual, para los ejercicios que se inicien en o a partir de esa fecha.

Legal

- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) informó sobre el nuevo sistema que permitirá unificar la planilla de trabajo del MTSS con los registros del BPS que comenzará a funcionar el 2 de octubre. Inicialmente no están comprendidas las empresas afiliadas a Cajas Paraestatales, aportación Civil y Trabajo Doméstico. Los trabajadores dispondrán de toda la información a la que ya tenían acceso, pero ahora unificada. El MTSS establecerá un cronograma de inclusión total al sistema unificado de empresas y trabajadores registrados antes del 2/10 que será similar al de Renovación de Planilla de Trabajo del MTSS (que deja de existir).

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