

# Monitor Semanal

Departamento de Asesoramiento Tributario y Legal

## Tributario y Legal

- Nueva Circular de COMAP sobre efectos tributarios de la enajenación de bienes promovidos en proyectos de inversión.

Fue publicada en la página web de COMAP la circular N° 9/017, que realiza precisiones respecto al cálculo de la devolución de IRAE por aquellos bienes promovidos que se enajenan antes de finalizar su vida útil o antes de 10 años en caso que su vida útil sea mayor.

- Nuevo proyecto de ley prevé licencia especial para casos excepcionales

Un proyecto de ley propone conceder a todo trabajador que tenga bajo su cuidado a personas afectadas en su salud por enfermedad grave o accidente grave, el derecho a elegir en qué momento del año hacer uso de su licencia anual reglamentaria y a disponer de hasta treinta días de licencia sin goce de sueldo.

## Temas de Interés Laboral



¿Cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo?

pág. 6

## Tributario y Legal

Nueva Circular de COMAP sobre efectos tributarios de la enajenación de bienes promovidos en proyectos de inversión.

En la presente entrega comentamos la circular N° 9/017 emitida por la COMAP en la que se expone un ejemplo numérico de la determinación de la devolución de IRAE en aquellos casos en los cuales los bienes amparados a proyecto de inversión son enajenados antes de cumplir su vida útil o de los 10 años si la misma es mayor.

### Marco normativo

Recordamos que el artículo 13 del Decreto N° 2/012 establece que los bienes del activo fijo que fueron objeto de exoneración tributaria deberán mantenerse por el término de su vida útil (según los criterios fiscales) o 10 años en el caso que la vida útil sea mayor.

La norma aclara que en caso que el contribuyente venda alguno de los aludidos bienes antes del referido plazo deberá computar como impuesto del ejercicio el monto de la exoneración efectivamente utilizada por el porcentaje correspondiente al periodo remanente de su vida útil o del plazo de la Resolución, debiendo contar con autorización de la COMAP.

Cabe mencionar que la reglamentación dispone que si el bien enajenado es sustituido por un bien similar no se generará ajuste en el impuesto a pagar, siempre que se cuente con la autorización de la COMAP.

La autorización de COMAP no será necesaria si los bienes enajenados no representan más del 5% de los bienes de activo fijo que fueron objeto de exoneraciones tributarias en el correspondiente proyecto de inversión.

Es de resaltar que la Circular mencionada establece específicamente que no corresponde la devolución por la exoneración de Impuesto al Patrimonio e Impuesto al Valor Agregado que generaron los bienes que son enajenados.

### Determinación del pago de IRAE

A los efectos de determinar el monto de IRAE que debe abonarse por la venta del o los bienes objeto del beneficio, debe considerarse el costo de adquisición del bien multiplicado por el porcentaje de exoneración efectivamente utilizada y por el porcentaje del periodo de vida útil remanente a la fecha de la enajenación.

Para determinar el porcentaje de exoneración efectivamente utilizada la Circular expone lo siguiente:

- En aquellos proyectos que utilizaron totalmente el beneficio de IRAE, se considera el porcentaje de la resolución que concedió la exoneración (recordamos que el Poder Ejecutivo otorga la exoneración sobre la base de un porcentaje del monto de inversión proyectada y en función del puntaje obtenido en la matriz de indicadores).
- Para proyectos que no utilizaron el total del beneficio otorgado, y finalizaron la ejecución de inversiones y el uso del IRAE, el porcentaje que debe utilizarse es el que surge de la relación entre el beneficio efectivamente utilizado y el monto de la inversión elegible ejecutada, al cierre del ejercicio en el que se produce la venta.



*Fue publicada en la página web de COMAP la circular N° 9/017, que realiza precisiones respecto al cálculo de la devolución de IRAE por aquellos bienes promovidos que se enajenan antes de finalizar su vida útil o antes de 10 años en caso que su vida útil sea mayor.*

- En proyectos en los que no se utilizó el total del beneficio otorgado y no finalizaron la ejecución de la inversión y/o el uso del IRAE, el porcentaje se calculará de igual manera que en el caso anterior, en el ejercicio de la venta. Una vez que se cuente con los montos de inversión ejecutada y beneficios utilizados definitivos, debe calcularse nuevamente el porcentaje de exoneración y computarse la diferencia en la liquidación de IRAE de dicho ejercicio.

El importe de IRAE a pagar debe incluirse en la línea 346 de los formularios 2148, 2149 o 1006, según corresponda.

Asimismo, deberá incluirse en el Formulario 9 que la empresa debe presentar a la COMAP.

A continuación, exponemos el ejemplo numérico incluido en la Circular. El mismo plantea el caso de una empresa que obtiene la declaración promocional, comprometiéndose a alcanzar una inversión de UI 300.000. La exoneración de IRAE que obtiene de acuerdo con el puntaje de la matriz de indicadores es de 50% por un plazo de 3 años. Por lo tanto, cuenta con una exoneración de IRAE de UI 150.000 a computar a partir del ejercicio finalizado el 31.12.14.

La empresa ejecuta toda la inversión en el ejercicio 2016 pero no logra utilizar el total de la exoneración y enajena un bien en el primer año de los 10 que tenía de vida útil el mismo.

1. Resolución promocional	
Inversión elegible en UI	300.000
% Exoneración IRAE	50%
Beneficio s/ resolución UI	150.000

Plazo: 3 años a partir del ejercicio 2014

2. Utilización del IRAE				
	\$	UI	Cotización UI	
Inversión bien 1 ene/16	300.000	92.518	31/12/2015	3,2426
Inversión bien 2 feb/16	300.000	92.882	31/01/2016	3,2299
Inversión bien 3 dic/16	400.000	114.165	30/11/2016	3,5037
	1.000.000	299.565		

IRAE año 2016 = \$ 666.667

Comparo menor entre:			
a) 60% IRAE (60% * 666.667)	\$	400.000	
b) Monto efectivamente invertido	\$	1.000.000	
c) Exoneración IRAE s/ Res.	UI	150.000	

EXONERACIÓN AÑO 2016				
	\$	UI		
300.000	92.518	31/12/2015	3,2426	
100.000	30.961	31/01/2016	3,2299	
	400.000	123.479		

3. Venta de bienes - Año 2017				
<u>Venta bien 3:</u> vida útil estimada de 10 años, venta al final del año 1				
Costo de adquisición	\$	400.000		
% exoneración efectivamente utilizada		41,22% (123.479/299.566)		
Vida útil remanente		90% (9/10)		
Monto a devolver IRAE 2017 \$:		148.392		

En dicho caso, dado que la empresa no consume el total del beneficio otorgado, a los efectos del cálculo del porcentaje de la exoneración efectivamente utilizada, se consideró la exoneración efectivamente computada sobre la inversión ejecutada.

## Tributario y Legal

### Nuevo proyecto de ley prevé licencia especial para casos excepcionales.

Recientemente ingresó al Parlamento un proyecto de ley que propone conceder a todo trabajador, que tenga bajo su cuidado a personas afectadas en su salud por enfermedad grave o accidente grave, el derecho a elegir en qué momento del año hacer uso de su licencia anual reglamentaria y a disponer de hasta treinta días de licencia sin goce de sueldo. El beneficio aplica tanto a trabajadores del sector público como del privado, y tiene por finalidad exclusiva permitir al trabajador prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal a ciertas personas a su cargo.

#### Exposición de Motivos

De acuerdo con lo que surge de la Exposición de Motivos, dicha licencia está prevista para casos excepcionales donde el trabajador se encuentra en una situación angustiante, muchas veces imprevista, debiendo disponer de tiempo para brindar contención y colaboración a la persona a su cargo.

La particularidad que presenta este proyecto es que el empleador, cumplidas las condiciones que se dirán en el apartado siguiente, no podrá oponerse a la elección del trabajador sobre el período del año en que se tomará su licencia anual remunerada o licencia sin goce de sueldo.

Esta solución difiere de aquella prevista en la legislación vigente, en la que se determina que la licencia anual remunerada debe surgir de un acuerdo entre empleador y trabajador.

#### Contenido del Proyecto de Ley

La propuesta consta de cuatro artículos que se resumen en lo siguiente:

**El primero**, determina el ámbito de aplicación de la norma, estableciendo que la misma será aplicable a todo trabajador (sea del sector público o privado), con el fin exclusivo de prestarle atención, acompañamiento o cuidado personal, a menores de edad que estén sometidos a su patria potestad, tutela, tenencia judicial, o mayores de edad que estén bajo su curatela, afectados en su salud por enfermedad grave o accidente grave, teniendo derecho a elegir unilateralmente el período del año en que gozará de su licencia anual reglamentaria y a disponer de hasta treinta días de licencia sin goce de sueldo por cada año civil.

Adicionalmente, a efectos de poder usufructuar de la licencia sin goce de sueldo, se establece que previamente el trabajador deberá haber agotado su licencia anual reglamentaria generada en el año civil anterior.

Por su parte, **el segundo**, regula los requisitos que debe cumplir el trabajador a efectos de hacer efectivo su derecho, bastando, en el caso, la presentación a su empleador de los siguientes documentos:

- certificado médico expedido por el médico tratante, que acredite la enfermedad grave o accidente grave del sujeto afectado en su salud que será objeto de su atención, acompañamiento o cuidado personal;



- copia simple de la documentación que acredite la condición de hijo o persona sometida a tutela o curatela que será objeto de su atención, acompañamiento o cuidado personal.

En caso de que se presenten los recaudos mencionados, el empleador no podrá oponerse al goce de la licencia anual reglamentaria o a la licencia sin goce de sueldo en el momento que elija el trabajador.

**El tercero**, prevé la protección de la estabilidad del trabajador que hace uso de estos derechos, disponiendo que el mismo no podrá ser despedido ni sancionado por ejercer los derechos referidos ni durante el momento de usufructuar la licencia ni dentro de los treinta días siguientes una vez agotados los días de licencia anual reglamentaria y sin goce de sueldo.

El empleador únicamente podrá despedir al trabajador en caso de notoria mala conducta, o en aquellos casos en que se demuestre que el despido no está directa ni indirectamente vinculado con el ejercicio de los derechos previstos. La violación de esta obligación dará lugar al pago de una indemnización por despido abusivo equivalente a seis mensualidades, la que será acumulable a la indemnización por despido común.

Una vez agotados los días de licencia o encontrándose el trabajador en condiciones de retornar a sus tareas, el empleador deberá retomarlo en su mismo puesto de trabajo y funciones habituales. Podrá también ofrecerle un puesto distinto, sin afectación salarial alguna, pudiendo el trabajador, o bien aceptar, o bien considerarse indirectamente despedido, en cuyo caso corresponderá el pago de una indemnización equivalente a seis mensualidades, que será acumulable a la indemnización por despido común.

Por último, **el cuarto**, delega en el Poder Ejecutivo, la confección de la lista de enfermedades graves que quedarán comprendidas y las condiciones para determinar un accidente como "grave" con riesgo de vida inminente. Adicionalmente, se le exige al Poder Ejecutivo, con el asesoramiento del Ministerio de Salud Pública, la revisión anual de la lista de enfermedades graves comprendidas en el proyecto de ley.

El proyecto de ley ingresó al Parlamento con fecha 7 de febrero de 2017. Actualmente, se encuentra a estudio de la Cámara de Representantes.



## Temas de Interés Laboral



### *¿Cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo?*

Algunas de las causas de extinción del contrato de trabajo más comunes son las siguientes:

**Despido:** el despido implica la voluntad unilateral del empleador de poner fin al vínculo laboral. En nuestra legislación no se exige ninguna formalidad para comunicarlo. No obstante, por motivos probatorios, sobre todo, vinculados a la fecha de cese, es recomendable notificar el despido en forma fehaciente.

**Renuncia:** la renuncia es la manifestación de voluntad unilateral del trabajador de poner fin al vínculo laboral. Esta voluntad debe ser expresada de forma libre e inequívoca. En nuestro derecho no se requiere ninguna formalidad para su comunicación, no obstante, al igual que en el caso del despido, por razones probatorias es recomendable que conste por escrito (por ejemplo: telegrama, correo electrónico, entre otros).

**Abandono de trabajo:** el abandono supone una voluntad tácita del trabajador de poner fin al vínculo laboral, no concurriendo al trabajo cuando no existe ningún impedimento para hacerlo. Para constatar esa voluntad es recomendable intimar al trabajador a presentarse al trabajo, ya sea por telegrama o cualquier otro medio fehaciente.

**Incapacidad del trabajador:** en aquellos casos en que ocurre un accidente de trabajo o el trabajador padece una enfermedad profesional, el empleador debe otorgar otro puesto de trabajo acorde a la nueva capacidad una vez reintegrado el mismo. Si no lo hace, corresponderá el pago de una indemnización especial.

**Jubilación:** si bien en nuestro derecho no está previsto el cese obligatorio del trabajo a determinada edad, si una vez configurada la causal jubilatoria por el trabajador éste desea jubilarse, ello supondrá la finalización del contrato de trabajo.

**Fallecimiento del empleador:** en aquellos casos en que el empleador es persona física, el fallecimiento de éste extingue el contrato de trabajo, al igual que ocurre con el caso del fallecimiento del trabajador. No obstante, la situación del fallecimiento del empleador no está exenta de divergencias doctrinarias. Un sector de la doctrina entiende que debe abonarse una indemnización al trabajador, ya que si bien los herederos del empleador no están obligados a seguir con la actividad, de todos modos habría un daño indemnizable. Sin embargo, otro sector de la doctrina entiende que en el caso al no configurarse despido, porque el vínculo laboral no cesa por voluntad del empleador, no corresponde dicha indemnización.

**Cumplimiento del plazo del contrato:** en el caso de un contrato de trabajo con plazo determinado, el mismo se extingue en forma natural una vez cumplido el plazo pactado.

**En las próximas entregas, analizaremos con mayor profundidad algunas de las causas de finalización del contrato de trabajo mencionadas anteriormente.**

## Breves

### Tributario

- Se encuentra disponible en la página web de la DGI la tabla de parámetros con los valores actualizados de IMESI de bebidas, grasas y lubricantes y cigarros y tabacos a los efectos de la confección de los formularios 3401, 3405 y 3407.
- Se encuentran disponibles en la página web de la DGI las nuevas versiones de los formularios 2148, 2149 y 1006. Dichas versiones deben ser utilizadas por los contribuyentes en cuya declaración utilicen la línea 358 (Retiro de utilidades entidades unipersonales). Además, en el caso de los formularios 2148 y 2149, también los deben utilizar aquellos contribuyentes que utilicen la línea 238 (Patrimonio Entidad BONT 3%).

### Legal

- Se publicó en la página web de Presidencia el Decreto N° 33/018, que adoptó la Resolución N° 43/14 del Grupo Mercado Común del Mercosur, por la cual se aprueba el método general de “Procedimientos mínimos para el control sanitario en la preparación, acondicionamiento, almacenamiento y distribución de alimentos en puertos, aeropuertos, terminales internacionales de carga y pasajeros, pasos de frontera terrestres del Mercosur y para los medios de transporte internacionales que por ellos circulan”.
- Se publicó en la página web del Instituto Nacional de Estadísticas un comunicado que establece que la tasa de empleo en el mes de diciembre de 2017 se ubicó en 58,2% (lo que marca una diferencia de 0,4 puntos porcentuales con el calculado para similar período de 2016- 58,6%) y la tasa de desempleo se ubicó en 6,9% (valor inferior al de diciembre 2016- 7,7%).

---

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 un asesor profesional luego de haber realizado un estudio particular de la situación.