

Monitor Semanal

Departamento de Asesoramiento Tributario y Legal

Tributario y Legal

- Liquidación del IRPF 2016.

El pasado 8 de junio comenzó el período de presentación de la declaración jurada de determinadas rentas de IRPF generadas durante el ejercicio 2016.

- Proyecto de ley propone habilitar a Profesionales Universitarios para ejercer profesión post jubilación.

Se propone que ciertos profesionales universitarios aportantes del BPS como dependientes puedan seguir aportando como independientes con posterioridad a su jubilación.

Temas de Interés Laboral



- El contrato de trabajo

¿En qué casos es aconsejable celebrar un contrato de trabajo a prueba? ¿Qué debe tener en cuenta la empresa?

pág. 5

Tributario y Legal

Liquidación del IRPF 2016.

Rentas de trabajo

Quienes obtengan rentas de trabajo y se encuentren en alguna de las siguientes situaciones estarán obligados a presentar declaración:

- Trabajadores independientes que hayan obtenido ingresos por dicha actividad en el ejercicio 2016.
- Trabajadores dependientes cuyos ingresos provengan de más de una institución pagadora y que en el año 2016 hayan superado \$ 526.155 nominales.
- Trabajadores dependientes cuyos ingresos provengan de una única entidad pagadora, hayan superado \$ 526.155 y no hayan obtenido ingresos en el mes de diciembre.
- Trabajadores dependientes que hayan optado por la reducción del 5% en sus retenciones prevista para quienes deseen optar por el régimen de Núcleo Familiar.
- Trabajadores dependientes que hayan obtenido ingresos simultáneos en más de una institución pagadora y no hayan presentado el Formulario 3100.

Quienes no se encuentren comprendidos en las situaciones descritas anteriormente estarán liberados de la presentación de la declaración jurada, aunque podrán optar por realizarla en caso que surja un crédito.

Los arrendatarios de inmuebles con destino a vivienda permanente cuyos contratos hayan sido celebrados por escrito y tengan un plazo mayor a un año, podrán imputar al pago de IRPF el monto equivalente al 6% del precio del arrendamiento, siempre que se identifique al arrendador. Dicha imputación se realizará hasta la concurrencia con el IRPF del ejercicio correspondiente a las rentas de trabajo.

En caso de que el IRPF del ejercicio resulte menor a las retenciones efectuadas, la diferencia será devuelta al contribuyente, previa presentación de la declaración jurada.

Adicionalmente quienes quieran considerar la deducción por cuotas de préstamos hipotecarios por adquisición de vivienda, también deberán hacerlo mediante la presentación de la declaración jurada.

Rentas del capital

Estarán obligados a presentar declaración aquellos cuyas rentas de capital y por incrementos patrimoniales no hayan sido objeto de retención.

Los contribuyentes que hayan sido objeto de retenciones sobre rentas obtenidas por este concepto podrán darle carácter definitivo quedando liberados de presentar declaración. Adicionalmente quedarán liberados de la presentación los contribuyentes que hayan realizado los anticipos mensuales por los arrendamientos de inmuebles en los que no se haya designado agente de retención o hayan tramitado la exoneración (válida para arrendamientos menores a \$133.600 en el período enero- diciembre 2016).

El pasado 8 de junio comenzó el período de presentación de la declaración jurada de determinadas rentas de IRPF generadas durante el ejercicio 2016.



Forma y plazo de presentación

Deberá descargarse el formulario de declaración jurada disponible en la Web de DGI el que podrá luego ser presentado en medio magnético en las entidades descentralizadas de cobranza así como también vía web mediante gestión de clave personal de acceso.

Para declarar las rentas de trabajo además de las opciones comentadas anteriormente también es posible completar el formulario online a través de la web de DGI previa solicitud de una clave personal de acceso.

El plazo previsto para la presentación comenzó el 8 de junio y finalizará el 24 de agosto. A continuación detallamos el cronograma establecido por la DGI en función del último dígito del RUC, cédula o N.I.E. para quienes quieran contar con la ayuda de personal de DGI.

RUC, C.I. o N.I.E. según corresponda	Días de 2017
0	8 al 14 de junio
1	15 al 22 de junio
2	23 al 29 de junio
3	30 de junio al 6 de julio
4	7 al 13 de julio
5	14 al 21 de julio
6	22 al 28 de julio
7	29 de julio al 4 de agosto
8	5 al 14 de agosto
9	15 al 22 de agosto
Atrasados	23 al 24 de agosto

Quienes deban confeccionar su declaración (trabajadores independientes) y demás contribuyentes que no elijan contar con la ayuda de personal de DGI, podrán presentar el formulario en los plazos establecidos o en forma anticipada.

Cobro del crédito/Pago del saldo

En caso de que de la declaración jurada surja un crédito:

- Si es mayor a 10.000 UI se deberá realizar previamente el trámite de adhesión para cobrar créditos de DGI en una institución bancaria.
- Si es menor a 10.000 UI podrá cobrarse a través de la red de cobranzas descentralizadas.

En todos los casos podrá solicitarse su devolución mediante certificados de crédito

De surgir un saldo a pagar el mismo podrá ser abonado en cinco cuotas iguales de acuerdo al cronograma de pagos que va desde el 28 de agosto hasta el 26 de diciembre.

Si el pago es:

- Menor a 10.000 UI, podrá abonarse a través de la red de cobranzas descentralizadas.
- Mayor a 10.000 UI, deberá realizarse mediante la utilización de medios de pago electrónicos, certificados de crédito emitidos por DGI o cheques comunes cruzados.

Tributario y Legal

Proyecto de ley propone habilitar a Profesionales Universitarios para ejercer profesión post jubilación.

Exposición de Motivos

La Ley Orgánica de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios N° 17.738 facultó al Directorio de la aludida Caja a ampliar el elenco de profesiones universitarias amparadas a la misma.

En ejercicio de esa facultad, el 14 de abril de 2004, el Directorio de la Caja resolvió incorporar a los poseedores de varios títulos universitarios entre los que se encuentran por ejemplo los licenciados en psicología y los traductores públicos.

Pero se dispuso que en esos casos la incorporación a la CJPPU solo correspondía a los que habiendo egresado antes de la fecha de vigencia de la resolución contasen con 35 años de edad cumplidos. En cambio, los profesionales que egresaran con posterioridad a esa fecha resultarían todos incluidos en el régimen de aportación de la CJPPU.

En la exposición de motivos del proyecto de ley se expresa que haber limitado la incorporación a la Caja por razones de edad generó una evidente inequidad entre egresados de una misma profesión que el proyecto busca resolver.

El régimen propuesto

El proyecto de ley establece el derecho de los profesionales universitarios cuyas profesiones fueron incluidas en la aludida resolución del Directorio de la Caja del 14 de abril de 2004 y que tuvieran a esa fecha más de 35 años (por lo que quedaron excluidos de la CJPPU) a continuar ejerciendo su profesión en forma liberal aportando al BPS como empresas unipersonales una vez que se hayan jubilado de las actividades como dependientes por las cuales aportaban a dicho organismo.

A efectos de acceder al aludido beneficio, el proyecto exige a los profesionales la acreditación ante el BPS que egresaron de alguna de las nuevas carreras que fueron incorporadas a la CJPPU y que a la fecha de la incorporación tenían 35 años cumplidos de edad.

A partir del momento en que estos profesionales finalicen su actividad profesional liberal y cesen sus aportes como empresas unipersonales, el BPS ajustará el monto jubilatorio del profesional incorporando un monto adicional a la jubilación ya servida (originada por su trabajo como dependiente) que se calculará en función de los aportes vertidos como empresa unipersonal.

El proyecto que comentamos ingresó al Parlamento el 21 de marzo de 2017 y fue aprobado para su estudio por la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social con fecha 1° de junio de 2017.

Se propone que ciertos profesionales universitarios aportantes del BPS como dependientes puedan seguir aportando como independientes con posterioridad a su jubilación.



El contrato de trabajo.

¿En qué casos es aconsejable celebrar un contrato de trabajo a prueba? ¿Qué debe tener en cuenta la empresa?

El contrato "a prueba" no está regulado en nuestra legislación (salvo alguna mención en materia de accidentes de trabajo), sino que se trata de una elaboración de la doctrina y jurisprudencia. Sin embargo, nadie duda de su existencia y legitimidad.

Al carecer de un cuerpo normativo que lo regule, son muchas las interrogantes que surgen con relación a la prueba.

Para empezar, cabe recordar que los contratos de trabajo son en principio por tiempo indeterminado pero el empleador tiene la potestad de contratar a prueba si desea comprobar la aptitud del trabajador. El objetivo de este tipo de contrato es que el trabajador demuestre si cuenta con las aptitudes técnicas y personales para la función que debe desempeñar y por el otro lado, que el trabajador evalúe si está a gusto con hacer estable una relación laboral con su empleador.

El contrato a prueba debe necesariamente celebrarse antes de que se inicie la relación laboral. Si la relación ya está iniciada no pueden luego pactar un período de prueba.

Podría darse la situación que a un trabajador efectivo de la empresa se le ofrezca pasar a desempeñarse en otra categoría en la cual no ha trabajado previamente y en ese caso sí se justifica que acuerden un plazo de prueba, con la particularidad de que si la prueba no resultare exitosa, el trabajador debe ser reintegrado al puesto en el cual se desempeñaba anteriormente.

Durante el período de prueba el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si se tratara de un empleado efectivo de la empresa, salvo por supuesto en cuanto a la indemnización por despido. Durante este tipo de contrato, cualquiera de las partes puede rescindir el contrato sin expresión de causa y sin que se genere derecho a indemnización por despido. Lo que sí deberá abonar el empleador es lo que haya generado por su cuota parte de licencia, salario vacacional y aguinaldo en función del tiempo efectivamente trabajado.

En cuanto a la duración del contrato, el mismo no debe durar más allá del tiempo que sea necesario para que el trabajador demuestre sus habilidades para el cargo en el que está siendo evaluado y con la limitación máxima del plazo de 90 días establecido por nuestra doctrina y jurisprudencia nacional. En consecuencia, las partes pueden acordar libremente el plazo de prueba que entiendan razonable y prudencial para conocerse mutuamente siempre que no exceda del plazo máximo de 90 días.

¿Es importante contar con un contrato de trabajo escrito o basta con un acuerdo verbal?

Al ser la prueba una excepción, en caso de duda se entenderá que se trata de un contrato por plazo indeterminado, por lo que si la voluntad del empleador es tomar al trabajador a prueba, lo más conveniente es que celebre un contrato por escrito. De lo contrario es posible que le sea muy difícil probar su voluntad. En el texto del contrato debe establecerse en forma clara la modalidad de contratación, el plazo por el cual celebran el contrato, el que como ya se dijo, debe ser un plazo razonable y con desempeño de tareas que justifiquen la prueba. En la medida de lo posible, deben detallarse en el contrato cuales son las razones o causas que motivan la prueba y las tareas que deberá cumplir el trabajador y las aptitudes que se evaluarán para quedar definitivo en el puesto.

Sin perjuicio de lo expresado, hay ciertas circunstancias en las cuales no es posible celebrar un contrato a prueba. Por ejemplo, no corresponde este tipo de contrato si el trabajador ya está laborando en la empresa y pasa a desempeñarse en una categoría similar.

Temas de Interés Laboral

En aquellos casos en los que es posible celebrar este tipo de contrato, a efectos de la elaboración del mismo, entendemos es clave contar con un buen asesoramiento profesional ya que un adecuado contrato previene muchas contingencias para la empresa, tanto en lo económico como en la regulación del trabajo mismo en la empresa.

¿Cuándo finaliza el período de prueba?

El contrato a prueba puede extinguirse por diversos motivos.

Puede terminarse durante el plazo pactado en la prueba a razón de que alguna de las partes no desee continuar con la relación de trabajo. Si se pacta que el período de prueba será de hasta 90 días, cualquiera de las partes puede desvincularse de la otra, sin expresión de causa y sin responsabilidad. Sin embargo, hay que ser cuidadoso con lo que se pacta en el contrato porque si se pacta un término fijo de 90 días de prueba y el empleador decide ponerle fin antes de este término deberá resarcir al trabajador abanándole los jornales que restaban para terminar la prueba.

También puede suceder que el trabajador se enferme, sufra un accidente o que la trabajadora quede embarazada durante el período de prueba.

En materia de accidentes de trabajo, a texto expreso queda establecido que los trabajadores a prueba están protegidos ante esta eventualidad. Sin embargo, las dudas surgen en cuanto si le es aplicable el período de estabilidad de 180 días que establece dicha normativa. Si bien la doctrina no es unánime, la jurisprudencia mayoritaria entiende que no le es aplicable dicho período de estabilidad y que el empleador por lo tanto no debe abonarle la triple indemnización por despido prevista para los casos en los que el empleador prescinde de su empleado permanente amparado en el período de estabilidad.

Si es cesado luego de 30 días de reintegrarse de la enfermedad tampoco se le debe indemnización por despido.

Finalmente, en cuanto a la trabajadora grávida, se han postulado, tanto en doctrina como en jurisprudencia, distintas opiniones sobre su despido durante el contrato a prueba.

Así, una posición mayoritaria ha admitido la procedencia de la indemnización por despido especial aun cuando el cese se verifique en un contrato a prueba.

Por otra parte, una posición minoritaria ha postulado que la trabajadora grávida no genera derecho a cobrar indemnización especial el cese de la relación laboral durante el plazo de prueba, fundándose en que, en caso de admitirlo, se estaría desnaturalizado la finalidad de este tipo de contratos.

Finalmente, una tercera posición ha postulado que el hecho de que haya una indemnización por despido va a depender, en gran medida, de que se demuestre que el cese de la trabajadora grávida se debió a su falta de idoneidad para desempeñar el cargo para el cual fue contratada y no al embarazo en sí mismo considerado.

Breves

Tributario

- Con fecha 8 de junio del corriente se publicó en el Diario Oficial el IPC correspondiente al mes de mayo de 2017 con base diciembre de 2010: 169,00 y el IMS correspondiente al mes de ABRIL de 2017 con base julio de 2008: 270,54.
- Por decreto del MEF, de fecha 12 de junio del corriente, se modificó el art. 5 del Decreto 93/017, referente al régimen de fiscalización aplicable a las sociedades constituidas en el extranjero que se propongan establecer su sede principal en el país, en el marco de la ley de Transferencia Fiscal 19.484. Quedó redactado de la siguiente forma: "ARTÍCULO 5°. (Control de legalidad, inscripción publicación) La resolución adoptada en el marco de lo dispuesto en el artículo 1° del presente Decreto, deberá ser aprobada por la Auditoría Interna de la Nación contemplando los plazos previstos en el artículo 252 de la Ley N° 16.060, de 4 de setiembre de 1989, inscripta en el Registro de Personas Jurídicas, Sección Registro Nacional de Comercio y publicada por una vez en el Diario Oficial y en otro diario o periódico del lugar de la sede de la sociedad y si allí no se publicaran diarios, se efectuará en uno del departamento o, en su defecto, en uno de Montevideo."

Legal

- Fue publicado en la página web de Presidencia con fecha 12.06.17 el Decreto 152/017 que establece la alícuota del 1 % para retenciones a aplicar sobre operaciones correspondientes a las Estaciones de Servicios que se realicen con ciertos medios de pago electrónico.
- El 16 de junio de 2017, DGI publicó en su página web la Resolución 3859/017 que fija la reducción de IMESI correspondiente a la enajenación de naftas en los pasos de frontera.

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