

Tributario y Legal

- **Beneficio de Promoción del empleo en el IRAE.**
La consideración de la Consulta N° 5.985 nos motiva un repaso de algunos aspectos que resultan de interés al momento de plantear la referida deducción incrementada.
- **Se proyecta la creación de los “Prestadores de Servicios de Confianza”:** nueva regulación en el ámbito de la firma electrónica
Se busca que las claves no se encuentren en un dispositivo físico, sino que estén alojadas en un Prestador de Servicios de Confianza que custodiará y firmará cada vez que ello sea requerido por el titular.

Temas de Interés Laboral



- **¿Se les debe abonar el mismo salario a trabajadores que realizan una misma tarea?**

pág. 6

Tributario y Legal

Beneficio de Promoción del empleo en el IRAE.

Recientemente fue publicada en la página web de la DGI la Consulta N° 5.985 en la que un contribuyente de IRAE plantea si corresponde practicar el referido ajuste en un caso en que si bien incrementó los salarios de sus empleados por encima del aumento previsto por el concejo de salarios no aumentó el número de trabajadores empleados de un ejercicio a otro.

Calculo del beneficio

Con el objetivo de beneficiar a aquellos contribuyentes que aumentaron la cantidad de empleados y/o mejoraron el nivel de remuneraciones de sus dependientes, la normativa vigente en materia de IRAE prevé una deducción adicional de gastos salariales en concepto de promoción del empleo.

El beneficio a considerar está determinado por el 50% del menor de los siguientes tres guarismos:

- 1) El excedente de comparar el monto total de salarios del ejercicio, con los salarios del ejercicio anterior, ambos ajustados por la variación del IPC ocurrida entre el fin de cada mes y el cierre del ejercicio que se liquida.
- 2) El monto que surja de aplicar a los salarios del ejercicio el porcentaje de aumento del promedio mensual de empleados ocupados en el ejercicio en relación al ejercicio anterior, calculado según la cantidad de trabajadores empleados al final de cada mes. En el caso de inicio de actividades, el promedio se calcula a partir del mes en que se realicen actividades gravadas.
- 3) El 50% del monto total de salarios abonados en el ejercicio anterior, actualizados por la variación del IPC ocurrida entre el fin de cada mes y el cierre del ejercicio en que se liquida.

Merece aclarar que tanto para el cálculo de aumento de trabajadores como para los importes de salarios no se considerarán los dueños, socios y directores.

¿Qué gastos salariales quedan incluidos?

La normativa vigente no establece con precisión el concepto de salario a considerar en el beneficio. Sin embargo, a través de la Consulta N° 5.387, la Administración Fiscal dio a conocer su postura al respecto, que es amplia en relación a lo que se entiende por salario a efectos del cómputo del beneficio.

Consideró que las siguientes partidas quedan comprendidas en el concepto de salario: sueldo, aguinaldo, salario vacacional, licencia gozada, licencia no gozada, horas nocturnas, horas extras diurnas, horas extras nocturnas, prima por presentismo, incentivos por ventas, compensaciones por tareas, horas en feriados pagos trabajadas, incentivos por feriados trabajados, productividad, prima por antigüedad, pago de carné de salud a cargo de la empresa, canasta de fin de año y tickets de alimentación.

La consideración de la Consulta N° 5.985 nos motiva un repaso de algunos aspectos que resultan de interés al momento de plantear la referida deducción incrementada.



Sin perjuicio de lo anterior, merece realizar algunas puntualizaciones sobre determinadas partidas abonadas a los trabajadores en concepto de su trabajo desarrollado.

En relación a la ropa de trabajo, la Administración entiende que la parte de costo asumida exclusivamente por el empleador constituye una partida salarial al representar una ventaja o provecho para el trabajador. En cambio no la considera de naturaleza salarial si se le descuenta al empleado parte o todo el costo del uniforme.

Los quebrantos de caja –entendidos como la partida que el trabajador recibe a efectos de ser resarcido de eventuales errores naturales del trabajo con dinero- los considera de naturaleza salarial cuando se fijan forfait y el trabajador puede llegar a obtener un beneficio. Sin embargo, no se trata como partida salarial el monto destinado a cubrir una pérdida económica puntual del trabajador. Las mismas precisiones son aplicables a los quebrantos de stock.

Entendió que la indemnización por despido (IPD) no es una partida salarial basándose en que no se realizan aportes a la seguridad social por no ser materia gravada. Entendemos que esta última afirmación –no aportes a CESS- no es un argumento válido para establecer que no es partida salarial, ya que el concepto de salario utilizado por la norma para el beneficio alude al derecho laboral, el cual no coincide con el concepto de materia gravada para CESS.

Limitación al beneficio

Por último, recordamos que a través de la Ley N° 19.355 se estableció una limitación para el cómputo del aludido beneficio. Aquellos contribuyentes de IRAE que gocen una exoneración de dicho impuesto en el marco de la Ley 16.906 –Ley de inversiones- y que para su cómputo hayan utilizado el indicador de empleo, no podrán hacer uso del beneficio de promoción del empleo.

Lo anterior es aplicable para ejercicios iniciados a partir del 1° de enero de 2016 e inclusive para los Proyectos de Inversión promovidos con anterioridad a la entrada en vigencia de la mencionada ley.

Respuesta al caso planteado en la Consulta N° 5985

La Administración entendió que realizando una interpretación literal de la norma en el caso en que alguno de los tres valores a considerar sean nulos o negativos, no corresponderá aplicar el beneficio, lo cual ocurre en el caso bajo consulta en tanto no existió aumento en la cantidad de trabajadores empleados.

Tributario y Legal

Se proyecta la creación de los “Prestadores de Servicios de Confianza”: nueva regulación en el ámbito de la firma electrónica.

La Ley N° 18.600 de fecha 21 de setiembre de 2009 reguló la admisibilidad, validez y eficacia de los documentos y las firmas electrónicas. Asimismo, reguló la actividad de las personas físicas o jurídicas prestadoras de servicios de certificación acreditados, los que debían registrarse ante la Unidad de Certificación Electrónica, unidad que depende de la AGESIC.

Ahora, a los mencionados Prestadores de Servicios de Certificación se sumarían los Prestadores de Servicios de Confianza, los que se pretende regular mediante dos Proyectos de Ley diferentes: el artículo 27 del Proyecto de Rendición de Cuentas (LRC) presentado ante el Parlamento el 20 de junio de 2017 y por medio de un proyecto de Ley de fecha 31 de julio de 2017, que el Poder Ejecutivo presentó ante el mismo órgano.

De acuerdo a la exposición de motivos realizada por el Poder Ejecutivo del proyecto de Ley de fecha 31 de julio, el que se encuentra a estudio de los legisladores, desde la promulgación de la Ley N° 18.600 la utilización de la “Firma Electrónica Avanzada” ha ido en constante aumento, sobre todo a nivel privado. Así, se constató que ese aumento podría tener un freno, porque la legislación actual establece que la Firma Electrónica Avanzada debe ser creada utilizando un dispositivo de creación de firma técnicamente segura y confiable y se deberá garantizar que ha sido creada usando medios que el signatario mantiene bajo su exclusivo control, lo que en la práctica significa que la persona deba contar con un dispositivo físico que aloje el certificado reconocido y las claves.

Mediante la regulación incluida en el proyecto de Ley mencionado, que crea la “Firma Electrónica con Custodia Centralizada de Claves”, se busca que las claves no se encuentren en un dispositivo físico, sino que estén alojadas en un Prestador de Servicios de Confianza. Dicho prestador será un tercero que custodiará y firmará cada vez que ello sea requerido por el titular. De esa forma se consigue que la persona se independice de elementos físicos para firmar y se facilita su uso en cualquier dispositivo informático (por ejemplo teléfonos móviles y tabletas).

Para ello, el Proyecto de Ley regula los requisitos de seguridad que deberán cumplir los Prestadores de Servicios de Confianza, establece la obligación de registrarse ante la Unidad de Certificación Electrónica en la órbita de la AGESIC y les exige tener domicilio en el país. Así, el Proyecto entiende que se cumple con dicho requisito cuando la infraestructura tecnológica y los recursos -materiales y humanos- del Prestador estén situados en el país.

Asimismo, establece que los Prestadores serán responsables por daños y perjuicios que causen a cualquier persona en el ejercicio de su actividad “cuando incumplan con las obligaciones estipuladas en esta ley o actúen con negligencia”. Con dicho fin, se los obliga a establecer una garantía económica a través de la contratación de un seguro de responsabilidad civil y tener solvencia suficiente para prestar los servicios, aunque no define qué debe entenderse por solvencia suficiente, por lo que entendemos que, de aprobarse el Proyecto, dichos parámetros serán establecidos por la reglamentación.

Se busca que las claves no se encuentren en un dispositivo físico, sino que estén alojadas en un Prestador de Servicios de Confianza que custodiará y firmará cada vez que ello sea requerido por el titular.



Se establece, además, que cuando la garantía constituida no sea suficiente para cumplir con la indemnización debida por los daños causados, los Prestadores “responderán con sus bienes presentes y futuros”.

Por otra parte, el Proyecto de Ley le otorga la misma validez y eficacia jurídica a la firma electrónica con custodia centralizada que la Ley N° 18.600 le otorgó a la firma electrónica avanzada.

Por su parte, el artículo 27 de la LRC, el que le adiciona un nuevo Capítulo a la ley 18.600, con una redacción más breve (sólo tres artículos) pero sin innovar ni modificar el Proyecto de Ley que comentamos, también establece la creación de los Prestadores de Servicios de Confianza.

En tanto la regulación proyectada por el artículo 27 de la LRC no innova ni se opone a la regulación dispuesta en el Proyecto de Ley, el que entendemos regula a la figura del Prestador de Servicios de Confianza en forma más íntegra, resulta inusual que el Poder Ejecutivo envíe al Parlamento, con una diferencia de un mes, dos Proyectos que buscan regular la misma figura.

Temas de Interés Laboral

¿Se les debe abonar el mismo salario a trabajadores que realizan una misma tarea?

La fijación del monto del salario es un asunto de vital relevancia en materia de derecho laboral dado que el salario es la contraprestación que percibe el trabajador como consecuencia del trabajo que realiza.

En esta materia y al igual que en todo el ordenamiento jurídico, rige el principio de igualdad y no discriminación, pero esto no significa necesariamente que deba pagarse lo mismo a los que realizan tareas iguales.

Nuestro país ha ratificado varios Convenios Internacionales de Trabajo que procuran eliminar las distintas formas de discriminación, tanto sea por sexo, raza, ideología, filiación política o de cualquier índole.

Pero la igualdad no significa que la empresa deba abonar lo mismo a todos los trabajadores que realizan la misma tarea: es aceptable que no todos los trabajadores reciban igual remuneración, siempre que las razones que motivan la diferencia salarial sean objetivas y no basadas en motivos discriminatorios ilícitos.

Con la equiparación salarial se busca eliminar discriminaciones ilegítimas, pero ello no implica que deba aplicarse en forma absoluta el principio de "a igual tarea, igual remuneración". La jurisprudencia ha reconocido que existen casos en los cuales un empleador puede legítimamente pagar más a un trabajador que a otro que cumple las mismas tareas. El segundo trabajador sólo podría reclamar por esa diferencia si no se estuviera cumpliendo con el mínimo fijado para esa categoría, con la remuneración que le correspondería contractualmente y/o si existe una discriminación ilegítima.

¿Se puede abonar el salario en especie?

El salario es la principal contraprestación que el trabajador recibe de su empleador a causa de la relación de trabajo existente entre ellos.

El salario es reconocido en nuestro derecho desde la normativa de mayor jerarquía. Así, el artículo 54 de la Constitución reconoce a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la justa remuneración por su tarea prestada. El salario es fuertemente protegido por su carácter alimentario. Es por esto que se han fijado limitaciones en las retenciones, topes para el pago del salario en especie, entre otros

Es común que en algunos sectores de actividad se entregue a los trabajadores como parte integrante del sueldo productos, mercancías u otros bienes. Esto es legal y aceptado por nuestra legislación, sin embargo, nunca puede retribuirse el trabajo con pagos exclusivamente en especie. Incluso, tampoco es hábil para el pago cualquier especie o producto, el pago parcial en especie debe garantizar al trabajador que sean bienes apropiados para el uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de ellos y que el valor atribuido a esas prestaciones sea justo y razonable.

¿Cómo se prueba el pago del salario?

Cualquier medio de prueba reconocido por el sistema jurídico es hábil para probar el pago del salario.

La Ley N° 16.244 conminó a los empleadores a extenderles a sus empleados en cada oportunidad de pago de los salarios, una constancia de su situación laboral. Además, todo empleador está obligado a expedir y entregar a sus trabajadores el recibo de pago correspondiente en oportunidad de abonar cualquier suma o remuneración y sea cual sea el sistema de pago utilizado. En los recibos debe constar:

- Nombres y apellidos completos del trabajador, cargo, fecha de ingreso, cédula de identidad y forma de remuneración.
- Nombre y domicilio de la empresa, grupo y subgrupo de actividad, número de Planilla de Control de Trabajo en caso de corresponder, o el documento que subrogue la misma, número de afiliación al Banco de Previsión Social, número de carpeta del Banco de Seguros del

Temas de Interés Laboral

Estado y número de RUT o Cédula de Identidad cuando corresponda.

- c. Relación detallada de todos los rubros que lo componen según los casos: salarios, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones, salario vacacional, indemnizaciones, en general todo otro concepto relativo al vínculo laboral.
- d. Relación detallada de los descuentos que se efectúen.
- e. Fecha de pago.
- f. La declaración de la empresa de haber efectuado los aportes de seguridad social correspondientes a los haberes liquidados al trabajador el mes anterior y, en caso de no haber efectuado los aportes patronales respectivos, la declaración de haber vertido los aportes obreros descontados en su carácter de agente de retención.

Adicionalmente, con la sanción de la Ley de Inclusión Financiera N° 19.210, se habilitó la expedición de recibos de sueldo electrónicos.

Si bien contar con el recibo de salario firmado por el trabajador es un medio de prueba muy importante (ya que no sólo prueba el pago del mismo sino también los rubros y montos que se abonaron), como se señaló anteriormente cualquier medio de prueba lícito es hábil para probar el pago del salario.

Breves

Tributario

- Con fecha 11 de agosto la DGI comunicó en su página Web que se encuentran disponibles las nuevas líneas de los formularios 1246, 1146 y 2181 que deberán utilizar los contribuyentes de IRAE para informar los créditos y deducciones por dividendos fictos ya pagados.
- En esa misma fecha se publicó en la web de DGI el Decreto 202/2017 que extiende a partir del 1/8/17 la posibilidad de computar las reducciones del IVA previstas para contribuyentes de reducida dimensión económica de forma ficta mientras no se generaliza el acceso a la tecnología que permita la instrumentación definitiva del régimen de facturación electrónica.
- Apareció en la misma página web la Resolución 5.562/017 que fija la reducción del Impuesto Específico Interno (IMESI) de las enajenaciones de combustible realizadas por a las estaciones de servicios cercanas a los pasos de frontera.

Legal

- Fue aprobada por la Cámara de Representantes y pasó al Senado un proyecto de ley que modifica el cronograma actual de aumentos del porcentaje intangible del sueldo para las retenciones. Se proyecta pasar del 45% actual que se elevará al 50% a partir del 2018; a 35% en 2017, 40% en 2018, 45% en 2019 y 50% a partir del 2020

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.