

# Monitor Semanal

Departamento de Asesoramiento Tributario y Legal

## Tributario y Legal

- Se reglamenta el régimen de facilidades para el pago de dividendos y utilidades fictos.

Condiciones para acceder a este régimen que amortigua el impacto del nuevo gravamen.

- Se presentó un nuevo proyecto de ley que propone modificar disposiciones de la Ley de Inclusión Financiera.

El proyecto plantea que algunos pagos no deban forzosamente ser realizados por intermedio de instituciones financieras o instrumentos de dinero electrónico.

## Temas de Interés Laboral



- El contrato de trabajo.

*pág. 6*

## Tributario y Legal

Se reglamenta el régimen de facilidades para el pago de dividendos y utilidades fictos.

### Antecedentes

Como comentáramos en entregas anteriores, la última Ley de Rendición de Cuentas introdujo como nuevo hecho generador del IRPF e IRNR los dividendos o utilidades fictos. Los contribuyentes del IRAE que generen las rentas fuente de esos dividendos o utilidades son responsables del pago de dichos tributos.

La renta neta fiscal gravada por IRAE que al cierre de cada ejercicio fiscal presente una antigüedad mayor o igual a cuatro ejercicios, estará sujeta al pago de dividendos fictos en el tercer mes del ejercicio siguiente al del cómputo del referido plazo. A vía de ejemplo, para los cierres al 31.12.2016 se deberán considerar las rentas fiscales desde el 31.12.2008 al 31.12.2012 inclusive.

Por Resolución de DGI N° 1.842/2017 se estableció que la presentación de la declaración y el pago de los dividendos fictos imputados en el mes de marzo de 2017, vencerá en el mismo plazo que el pago de las obligaciones correspondientes al mes de abril del mismo año, es decir, entre el 23 y 25 de mayo de 2017.

### Reglamentación

El artículo 11 de la Ley N° 17.555 facultó al Poder Ejecutivo a otorgar a los sujetos pasivos de los impuestos recaudados por la DGI, un régimen especial de facilidades por obligaciones tributarias vencidas, cuyo plazo de pago sea anterior al 6 de agosto de 2002.

El artículo 173 de la Ley N° 19.438 declaró aplicable el régimen de facilidades mencionado anteriormente al impuesto correspondiente a los dividendos y utilidades fictos determinados a partir del cómputo de la renta neta fiscal correspondiente a los ejercicios finalizados hasta el 31 de diciembre de 2014.

Días pasados se publicó en la página web de Presidencia un decreto aun sin numerar por medio del cual se reglamentó dicho régimen de facilidades.

El régimen comprende tanto a los contribuyentes del IRPF e IRNR así como a los contribuyentes del IRAE en tanto revistan la calidad de sujetos pasivos responsables por obligaciones tributarias de terceros por el tributo que corresponda a dividendos o utilidades

Es importante mencionar que para acceder a este beneficio resulta imprescindible realizar la solicitud hasta 60 días contados desde el vencimiento establecido para el pago de las mismas. Asimismo, será necesario que el sujeto pasivo haya presentado la declaración jurada correspondiente en el plazo establecido a esos efectos.

Los sujetos pasivos de las referidas obligaciones dispondrán desde el 01.04.17 hasta el 31.05.18, para solicitar a DGI el

Condiciones para acceder a este régimen que amortigua el impacto del nuevo gravamen.



régimen de facilidades que se reglamenta, por las obligaciones que se imputen hasta el mes de febrero de 2018 inclusive.

A los efectos del cálculo de las cuotas mensuales del convenio de facilidades de pago, la deuda se actualizará en función de la variación experimentada por el IPC desde el mes de vencimiento de la obligación hasta el mes anterior al de la presentación de la solicitud de amparo al régimen de facilidades. Una vez actualizada, se convertirá a UI a la fecha de presentación de la solicitud de amparo al régimen de facilidades. Finalmente, la deuda en UI se dividirá en tantas cuotas como meses de duración posea el convenio. El monto de cada una de las cuotas que se fijen en ningún caso podrá ser menor a 1.000 UI.

## Tributario y Legal

### Se presentó un nuevo proyecto de ley que propone modificar disposiciones de la Ley de Inclusión Financiera.

El pasado 4 de abril se presentó ante el Parlamento un proyecto de ley que tiene como finalidad modificar las disposiciones de la Ley N° 19.210 de Inclusión Financiera que establecen la obligación de pagar mediante acreditación en cuenta en instituciones de intermediación financiera o en instrumentos de dinero electrónico las siguientes prestaciones:

- Remuneraciones y toda partida en dinero que tengan derecho a percibir los trabajadores en relación de dependencia.
- Honorarios profesionales.
- Jubilaciones, pensiones o retiros de cualquier instituto de seguridad social o compañía de seguros.
- Las prestaciones de alimentación que no sean suministradas en especie.
- Los pagos que deba realizar el Estado a proveedores de bienes o servicios.

El proyecto de ley propone modificar los artículos que regulan los pagos antes mencionados (artículos 10, 12, 15, 19 y 42 de la Ley N° 19.210) estableciendo que los mismos puedan ser efectuados mediante acreditación en instituciones de intermediación financiera o instrumentos de dinero electrónico a opción del trabajador, profesional, proveedor o beneficiario, según corresponda, no siendo obligatorio el pago a través de dichos medios.

Por otra parte, el proyecto de ley también propone la derogación de los artículos 16 y 17 de la Ley, los que establecen que las nuevas jubilaciones, pensiones y retiros así como los beneficios sociales, asignaciones familiares, complementos salariales, subsidios, indemnizaciones temporarias y rentas por incapacidades permanentes deberán abonarse mediante acreditación en cuenta en instituciones de intermediación financiera o mediante instrumento de dinero electrónico.

Finalmente, el proyecto propone derogar también aquellos artículos que imponen restricciones a los medios de pago admisibles para materializar el pago de determinadas operaciones comerciales, derogando también las sanciones previstas para el incumplimiento de las limitantes establecidas (artículos 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44 y 46) a saber:

- El pago de toda operación o negocio jurídico por un importe total igual o superior a 40.000 UI o 160.000 UI, incluyendo ingresos o egresos de dinero en sociedades comerciales.
- El pago del precio por arrendamiento, subarrendamiento o crédito de uso de inmuebles por un importe superior a las 40.000 BPC en el año.

El proyecto plantea que algunos pagos no deban forzosamente ser realizados por intermedio de instituciones financieras o instrumentos de dinero electrónico.



- Negocios jurídicos sobre bienes inmuebles por un importe superior a 40.000 UI.
- Adquisición de vehículos motorizados por un importe superior a 40.000 UI.
- Pago de tributos nacionales.
- Adquisiciones de bienes y servicios realizadas en el marco de regímenes tributarios especiales.

Debemos tener presente que se trata de un proyecto aún no aprobado y que, por tanto, la Ley de Inclusión Financiera continúa vigente en su totalidad.

## Temas de Interés Laboral

### El contrato de trabajo.

¿Existe alguna regulación legal del contrato de trabajo en Uruguay?

El “contrato de trabajo” se distingue de las otras formas de prestación de servicios personales en que supone la prestación de una actividad personal bajo subordinación o dependencia de otra persona, el tomador de dicha actividad, quién a su vez se obliga a pagar una remuneración determinada por dicha actividad.

Por tanto, el elemento clave que permite distinguir esta modalidad contractual de otras es la existencia o no de subordinación.

En nuestro país no existe una norma general que regule el contrato de trabajo, sino tan sólo normas que regulan algunos aspectos aislados o parciales del mismo como la jornada, los descansos, vacaciones, régimen de despido, etc.

Ha sido labor de la doctrina laboral y jurisprudencia definirlo, determinar las obligaciones y deberes de ambas partes, los límites dentro de los cuales es posible su modificación unilateral así como también las diversas consecuencias derivadas de la contratación.

La ausencia de una regulación general determina que para la interpretación e integración del contrato haya que recurrir a la regulación de los contratos contenida en el Código Civil.

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

En las relaciones individuales de trabajo, el contrato de trabajo tiene un papel central, ya que éste es el instrumento mediante el cual trabajador y empleador acuerdan iniciar una relación de trabajo, sujeta a determinadas condiciones.

Si bien no es requisito indispensable la existencia de un contrato escrito que regule la relación de trabajo ni la inscripción de éste ante organismos públicos (salvo para el caso especial de viajantes y vendedores de plaza) es muy beneficioso para ambas partes que el acuerdo al que han arribado se explicita en un contrato escrito, en la medida en que dicho documento cumplirá una función probatoria de las condiciones de la relación de trabajo.

En la elaboración del contrato 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.

¿El contrato de trabajo tiene alguna peculiaridad respecto de otro tipo de contratos?

Este contrato presenta peculiaridades ya que se caracteriza porque muchas de sus condiciones son impuestas directamente por normas imperativas (leyes, reglamentos, etc.) con independencia de la voluntad de las partes.

A su vez, existen normas emanadas colectivamente (laudos de Consejos de Salarios y convenios colectivos) que inciden en los contratos individuales ya que establecen condiciones que no pueden ser desconocidas por dichos contratos individuales.

## Temas de Interés Laboral

En efecto, en todo contrato de trabajo hay por un lado una serie de condiciones jurídicamente impuestas que rigen para todos los contratos derivados, en general, de leyes y decretos (tales como el salario mínimo a cobrar, el límite de la jornada de trabajo, la existencia de descansos intermedios y descansos semanales, etc.) a las que se suman ocasionalmente condiciones especiales que deben tenerse en cuenta en determinados contratos de un sector o rama de actividad (derivados de las normas citadas y de convenios colectivos o laudos de consejos de salarios), sobre los cuales no es posible establecer en las relaciones individuales pactos en contrario que sean menos beneficiosos para los trabajadores; y por otro lado condiciones que sí están libradas a la negociación entre partes, tales como salarios superiores a los mínimos, beneficios especiales, modalidades de prestación de las tareas, obligaciones particulares, etc.

De lo que viene de decirse, se desprende la gran diferencia que existe entre la contratación laboral y la contratación civil, ya que en materia laboral existe una gran restricción a la voluntad de las partes.

Por el contrario, en la contratación civil rige por regla la autonomía de la voluntad de las partes, que pueden establecer con mayor o menor amplitud, según el caso -pero en definitiva con mayor libertad que en la contratación laboral- las condiciones del contrato y las obligaciones y derechos de las partes.

Por ello, es muy importante a la hora de celebrar contratos de trabajo contar con un adecuado asesoramiento profesional de forma tal que ningún aspecto clave se escape en las estimaciones de costos de las empresas.

## Breves

### Tributario

- Por Decreto del Poder Ejecutivo -aún sin numerar- de fecha 24/4/2017 se extendió el ámbito de aplicación del Decreto 128/014 (referente a la obligatoriedad de la implementación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo, así como las condiciones mínimas de integración y funcionamiento aplicable al sector de la Industria Química, Grupo N° 7 Sub-grupo 02 "Productos químicos, sustancias químicas básicas") a la totalidad de las empresas comprendidas en el Grupo N° 7, Industria Química, del Medicamento, Farmacéutica, de Combustibles y Anexos, subgrupos 01, 03, 04, 05, 06, 07 y 08 de acuerdo con la clasificación realizada en el marco de lo dispuesto por la Ley 18.566 de 11 de setiembre de 2009. El Decreto prevé que las empresas contarán con un plazo de 180 días a partir de la vigencia del decreto a los efectos de instrumentar los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo.
- El BPS emitió el comunicado 015/2017 informando a los contribuyentes que el 30/04/2017 cierra el ingreso de información correspondiente al ejercicio anual 2016 de I.R.P.F. El comunicado también informa sobre las diferentes situaciones que se pueden presentar en la operativa a partir del 01/05/2017 respecto de modificaciones vinculadas al ejercicio 2016, en cuanto a nóminas y rectificativas, información de deducciones, facturación y pago y reportes de cálculos.

### Legal

- Por Decreto del Poder Ejecutivo -aún sin numerar- se modifica el artículo 1° del Decreto 241/007 del 2 de julio de 2007 en la redacción dada por el artículo 1° del Decreto 159/013 del 24 de mayo de 2013, referente a la sistema de aportación y pago de prestaciones de los trabajadores comprendidos en el régimen de aporte unificado de la construcción a los efectos de financiar la licencia por antigüedad. A tales efectos, la cuota parte del Aporte Unificado correspondiente a las cargas salariales se incrementará en 0,6% puntos porcentuales. Conforme a ello, el porcentaje unificado por aportes a que se refieren los Artículos 1° y 5° del Decreto-Ley 14.411 de 7 de agosto de 1975 pasará del 70,8% al 71,4 %, con vigencia a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de su publicación.

---

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