

# Panorama Económico & Empresarial

PUBLICACIÓN DE: ESTUDIO KAPLAN - Nro 6 - DICIEMBRE DE 2011

año III  
número

6

> **El Negocio de los CondoHoteles en Uruguay**

> Oportunidad + Necesidad + Justificación = Fraude

> **LEY DE FOMENTO VIVIENDA SOCIAL**

> **"Chorizadas" en las Empresas Familiares**

> Beneficios Fiscales en el Sector Agropecuario

> Recibe servicios por Profesionales sin declararlos en planilla?

ESTUDIO KAPLAN

CONSULTORES TRIBUTARIOS  
AUDITORES

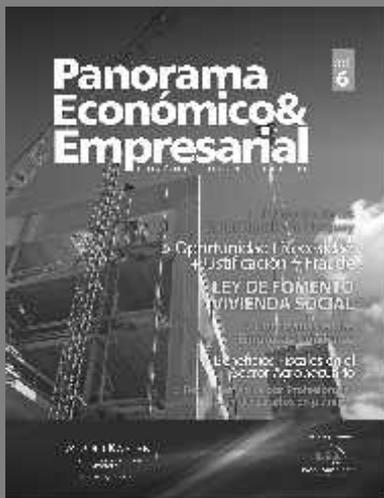
Establecido en Uruguay desde 1974

Miembro Independiente de:



leading edge alliance

innovation • quality • excellence



## Panorama Económico & Empresarial

Publicación de distribución gratuita  
N°6 - Año III - Diciembre 2011

Andes 1293 piso 10  
Tel: 2902 4828\*  
estudio@estudiokaplan.com  
www.estudiokaplan.com

### DIRECCIÓN

Cr. Alfredo Kaplan

### ANALISTAS

Cr. Alfredo Kaplan  
Cr. Leonardo Akerman  
Cra. Victoria Buzetta  
Cr. Jorge Valdez  
Cr. Juan Pablo Martínez  
Cra. Viridiana Meirana

### PRODUCCIÓN

Sabrina Cabeza

La dirección de la revista no se hace responsable por las opiniones vertidas en los artículos firmados.

imagen de tapa: www.sxc.hu

### DISEÑO

ladybug comunicación 

www.ladybug.com.uy

### IMPRESIÓN

CENTRAL PAPELERA  
Tel.: 2522 5065 \*  
Dep. Leg. 343 549-2011

# INDICE

**Pág.3**  
Editorial

**Pág.4**  
El Negocio de los Condohoteles  
en Uruguay

**Pág.6**  
Oportunidad + Necesidad  
+ Justificación = Fraude

**Pág.9**  
Ley de Fomento de Vivienda Social

**Pág.12**  
"Chorizadas" en las empresas familiares

**Pág.15**  
Beneficios Fiscales en el sector  
Agropecuario

**Pág.17**  
¿Recibe Usted servicios prestados por  
personal que no está en la planilla de  
trabajo de su empresa?

**Pág.19**  
Nuestros Servicios

ESTUDIO KAPLAN  
CONSULTORES TRIBUTARIOS  
AUDITORES

Andes 1293 Of. 1003 | 11100  
Montevideo, Uruguay

Telefax: + (598) 2902 4828\*  
estudio@estudiokaplan.com  
www.estudiokaplan.com

Miembro Independiente de:

  
leading edge alliance  
innovation • quality • excellence

# EDITORIAL

■ Estamos hoy pasando raya al 2011 inmersos en un ámbito económico que aún está esperando los cambios de tributación en el sector agropecuario así como el decreto reglamentario vinculado con el IRPF sobre los intereses y dividendos generados en el exterior por ciudadanos residentes en el país.

Por otro lado, estamos aguardando con expectativa las modificaciones en los decretos vinculados al Régimen de Promoción de Inversiones; y también un proyecto de ajustes al sistema tributario que se presentó recientemente en el Parlamento. Sin embargo ya contamos, y va a ser uno de los temas a desarrollar en este número, con el marco legal y reglamentario referente a la ley de promoción de vivienda de interés social (VIS). Una ley que según anuncia el gobierno revolucionará la escena urbana después de 40 años.

También vamos a abordar otros temas de actualidad que resultan de sumo interés como es el negocio de los condohoteles en Uruguay. El contador Leonardo Akerman presenta este nuevo formato de inversiones inmobiliarias y explica el funcionamiento y los beneficios tributarios aplicables a este negocio.

La Contadora Victoria Buzetta invita a reflexionar sobre un tema complejo: el fraude. Se exponen las distintas formas de fraude que se cometen en las empresas y se plantean cuáles son los controles necesarios con la intención de detectar estas acciones, pero fundamentalmente se apunta a

evitar este tipo de procedimientos o situaciones indeseables.

Las Empresas Familiares y sus trampas. El contador Jorge Valdez presenta las peculiaridades y problemáticas que presentan las empresas familiares, en donde los vínculos afectivos a veces se confunden con las relaciones empresariales. La idea es brindar una mirada objetiva a aquellos que manejan este tipo de empresas con la intención de echar luz sobre los errores que a veces se cometen inconscientemente y que a la larga afectan gravemente a las empresas y a las familias.

Por su parte el contador Juan Pablo Martínez analiza los beneficios fiscales que existen actualmente para el sector agropecuario, se mencionan los incentivos automáticos y aquellos que se pueden obtener a través de la presentación de proyectos de inversión.

Finalmente la contadora Viridiana Meirana, profundiza sobre las relaciones de dependencia encubiertas, es decir los servicios prestados por personal fuera de la planilla de trabajo de la empresa. Plantearemos cuáles son las obligaciones que tienen los empresarios y cuáles son los riesgos de incumplir.

Quiero aprovechar esta ocasión para saludar a todos nuestros clientes y amigos. Agradecemos la confianza y les deseamos un nuevo año lleno de prosperidad y éxitos.

Alfredo Kaplan



**Cr. Alfredo Kaplan**

alfredo@estudiokaplan.com

Contador Público y Licenciado en Administración egresado de la Universidad de la República. Disertante en Universidades nacionales y del exterior -Universidad de La Plata, Universidad Nacional de Rosario, Universidad de Málaga, entre otras- Ex-profesor Grado 5 de Contabilidad de Costos en Universidad de la República. Se ha desempeñado como consultor empresarial en sistemas de gestión, costos, contabilidad y planificación tributaria por más de 36 años.

**Asesor de la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay (APPCU).**

**Recientemente nombrado Presidente del Instituto Internacional de Costos (IIC).**

# El negocio de los CONDOHOTELES en URUGUAY

## ■ ¿Qué es un Condohotel?

El Condohotel u Hotel Condominio es un hotel como los tradicionales pero con la peculiaridad que las habitaciones se venden a inversores particulares. Los propietarios de cada habitación pueden hacer uso de la vivienda y asimismo obtienen rentas derivadas del arrendamiento de las mismas, que de obtenerse un buen nivel de ocupación, resultan superiores a las del arrendamiento de un inmueble. A tales efectos, se contrata un operador hotelero de experiencia para que se encargue de la explotación comercial de todas las unidades del edificio.

Esta estructura de negocios permite que medianos inversores accedan a inversiones inmobiliarias, generando de esta forma nuevas fuentes de financiamiento que potencian el sector de la construcción.

## Funcionamiento de un Condohotel

Desde el punto de vista del desarrollador del emprendimiento la principal ventaja consiste en la posibilidad de pre-vender las unidades en régimen de propiedad horizontal y obtener precios más elevados respecto a las de propiedad horizontal tradicionales, mediante la posibilidad de obtener una mayor renta vinculada a la explotación hotelera.

En ocasión del compromiso de compra venta o con la escritura, el propietario firma un contrato de

uso o usufructo de las unidades a favor de una empresa que se encarga de la explotación comercial. Por medio de dicho contrato se regulan los derechos de cada parte y la distribución de las rentas derivadas de la explotación hotelera, que se determinan como el producido de los alquileres menos gastos, expensas, honorarios del explotador e impuestos.

## Beneficios tributarios aplicables

Como es conocido, Uruguay cuenta con un régimen de incentivos fiscales para la industria, comercio y servicios, al amparo de la Ley N° 16.906 de promoción de inversiones. En este marco, mediante el Decreto 404/010 de 29 de diciembre de 2010 se declaró promovidos a los Hoteles Condominio, otorgándoles importantes beneficios tributarios.

Para acceder al régimen mencionado se debe presentar un proyecto de inversión ante la COMAP y Ministerio de Turismo. Dicho proyecto debe identificar separadamente la inversión a ser ejecutada por la empresa promotora (la que construye y vende las unidades) y la de la explotadora (la que realiza la actividad hotelera), puesto que cada una gozará de beneficios fiscales diferentes.

En efecto, la **Empresa Promotora** tendrá los siguientes beneficios durante la etapa de construcción:

· Reintegro del IVA correspondientes a la compra en plaza de



**Cr. Leonardo Akerman**

lakerman@estudiokaplan.com

Contador Público. Master en Derecho y Técnica Tributaria, Universidad de Montevideo.  
Profesor de Impuestos al Consumo y al Patrimonio, Master en Contabilidad e Impuestos, Universidad ORT.  
Profesor de Impuestos I, Carrera Contador Público, Universidad ORT.  
Integrante del Departamento de Impuestos de Estudio Kaplan.

materiales y servicios vinculados a la obra civil necesaria para construir el emprendimiento

· Exoneración de IVA y tributos de importación de los materiales y bienes necesarios para la construcción, debiendo optar por uno de los siguientes: 100% de tributos que gravan los bienes declarados no competitivos de la industria nacional o 50% de los tributos que gravan la totalidad de bienes.

· Exoneración del Impuesto al Patrimonio (IPAT) de los predios y de la obra civil por un plazo máximo de 11 años.

· Queda excluida la exoneración el IRAE generado en la venta de las



unidades que realice la empresa promotora.

Por su parte, la **Empresa Explotadora** podrá acceder a los siguientes beneficios:

- Reintegro de IVA incluido en las compras en plaza de los bienes muebles destinados al equipamiento de las unidades.
- Exoneración de IVA y tributos de importación de los bienes muebles destinados al equipamiento de las unidades, debiendo optar por uno de los siguientes: 100% de tributos que gravan los bienes declarados no competitivos de la industria nacional o 50% de los tributos que gravan la totalidad de bienes.
- Exoneración de IPAT de los

bienes muebles destinados al equipamiento por toda su vida útil

- Exoneración de IPAT por el derecho de Uso y/o Usufructo de las unidades cedidas por los propietarios al explotador por 11 años.
- Exoneración de IRAE hasta del 100 % de la inversión dependiendo del tamaño del proyecto y por un plazo de hasta 25 años que varía a partir del puntaje obtenido a partir de una matriz de objetivos e indicadores establecido.

El decreto mencionado dispone que esta modalidad es aplicable también para hoteles que hayan presentado proyectos de inversión luego del 1° de enero de 2009 y cuenten con la declaración promo-

cional antes de la entrada en vigencia del mencionado decreto (29/12/2010). ■

# Oportunidad + Necesidad + Justificación = Fraude

- Si bien este tema lo hemos abordado en oportunidades anteriores, dada su relevancia tanto en tiempos de bonanza como en tiempos de crisis, hemos decidido una vez más reflexionar sobre el Fraude.

El fraude incluye desde la violación de la confianza financiera a través de un desfalco o robo, hasta la utilización del tiempo de trabajo para enriquecimiento personal a través del deliberado derroche o abuso de los recursos u activos de la organización. Un empleado que durante su jornada laboral realiza actividades en beneficio propio o utiliza los recursos de la compañía para su beneficio también está cometiendo un fraude.

¿Cuándo es más probable que exista un fraude? Cuando se conjugan: la oportunidad, la necesidad y la justificación, tres vértices del denominado: "Triángulo del fraude".

## Oportunidad

Cuando en una compañía se da la situación de accesos privilegiados, es decir un empleado tiene la potestad de:

- modificar los precios, facturar, hacer las gestiones de cobranza o
- de comprar, recepcionar la mercadería, preparar los pagos,
- de modificar los sueldos, elaborar la liquidación de haberes, confeccionar los cheques para pagos, esa persona tiene facultad de ocultar toda la información de un ciclo de transacciones y por consiguiente tiene la capacidad de cometer fraude.

El acceso "privilegiado" puede ser de origen institucional, es decir cuando no se respeta el principio de separación de funciones o puede darse veladamente, cuando a nivel del sistema de información no se exigen claves de acceso y niveles de autorización para las distintas transacciones.

Lo mismo sucede cuando en una compañía, los dueños depositan plena confianza en un empleado, por ejemplo por su antigüedad en la empresa. El empleado se convierte en imprescindible, es quien sufre al dueño cuando hace falta, es quien conoce los secretos o know how del negocio. Esa confianza en el accionar de un empleado constituye una oportunidad.

Otra forma de favorecer la generación de oportunidades para el fraude se da cuando un empleado tiene un entero conocimiento de la operativa de la compañía, y conoce además qué procedimientos se ejecutan en cada puesto de trabajo - lo que le permite iniciar, continuar y terminar operaciones fraudulentas sin requerir la intervención o ayuda de un tercero - sin que ello lleve a no despertar sospechas.

La falta de controles adecuados, vigentes y eficaces son una fuente de oportunidades para el fraude.

## Necesidad

La necesidad se observa cuando los



**Cra. Victoria Buzetta**

victoria@estudiokaplan.com

Contadora Pública y Licenciada en Administración de la Universidad de la República. Diploma en Finanzas de la Universidad de la República. Profesora de Contabilidad de Costos en la Universidad de la República. Profesora de Contabilidad de Costos, Costos para la toma de Decisiones y de Contabilidades Especiales en la Universidad de Montevideo. Docente del Programa de Desarrollo Profesional Continuo e Integrante de la Comisión de Investigación Contable del Colegio de Contadores, Economistas y Administradores del Uruguay. Integrante del Departamento de Auditoría de Estudio Kaplan.

empleados tienen problemas económicos, en tiempos de crisis o por necesidades circunstanciales (enfermedad, problemas familiares), o cuando los empleados tienen estilos de vida que no concuerdan con su nivel de ingresos.

"Solo por esta vez, en otro momento lo arreglo". Eso es posible porque tiene el acceso, la confianza de los dueños, el conocimiento de las operaciones o porque no hay controles.

## Justificación

“Si todo el mundo lo hace, por qué yo no?” “Me lo merezco, yo he dado todo por la compañía y nunca lo han apreciado, me lo deben”.

Quien comete fraude busca racionalizarlo, justificarse a sí mismo que lo que está haciendo es por un buen motivo, que está corrigiendo una injusticia para con él o para con los demás.

**Para poder minimizar el riesgo de fraude, es necesario eliminar alguno de sus elementos. El elemento sobre el que podemos actuar es la “oportunidad”.**

### ¿A qué indicios debemos estar atentos?

Sin pretender plantear una lista taxativa de indicios que podrían estar demostrando la existencia de

oportunidades, a continuación se plantean algunas situaciones sobre las cuales reflexionar:

- Anomalías contables, como por ejemplo que el mayor contable no coincide con el listado auxiliar, que el reporte de facturación no cuadra con la cantidad de facturas emitidas, etc.,
- Debilidades en el control interno,
- Empleados que no gozan sus vacaciones oportunamente, - siempre se produce un hecho que hace postergar la licencia por parte del empleado -,
- Anomalías analíticas, cifras reales que difieren significativamente de las cifras presupuestadas, la informaciones que no coinciden con las obtenidas de otras fuentes,
- Estilo de vida extravagante de algún empleado en función a sus retribuciones que no tienen una justificación razonable,
- Comportamiento inusual, llegadas

o salidas fuera de horario,

- Quejas tanto de los clientes como de otros empleados por ejemplo a través de un buzón de quejas y sugerencias buscando proteger el anonimato. Quejas de clientes tales como “me han entregado productos equivocados”, “existen débitos en mi estado de cuenta que no me corresponden”.

### ¿Qué controles son necesarios?

El directorio, la gerencia o auditor interno deben analizar la personalidad y habilidades que posean los altos ejecutivos o empleados de confianza. Sí, altos ejecutivos, y ¿Por qué no? Se debe poner atención aun en aquellas “pequeñeces” en materia de comportamiento y se debe escuchar la manera en que la organización percibe a dichos empleados.



fuelle: www.sxc.hu



La rotación de función y puestos rompe la monotonía e impide que algún empleado conozca demasiado el proceso para poder encontrar sus puntos vulnerables y tomar ventaja de dichas debilidades.

La identificación de quien en la organización posee la capacidad (por su posición o función) de encubrir un fraude, o bien, de evitar que se audite al área o proceso en donde pudiera suscitarse la irregularidad.

Debido a que la gente desarrolla nuevas capacidades y los procesos cambian constantemente, es necesario hacer revisiones periódicas de las competencias del personal y de los procesos.

Si un empleado es conocido por ser

muy "agresivo" en sus prácticas profesionales, o porque fomenta la consideración de "imprescindible", vale la pena incrementar el monitoreo de sus funciones, así como la consideración de que dentro de su entorno, existan controles más rígidos y se lleven a cabo auditorías con mayor frecuencia.

### **Conclusión**

Siempre preguntarse: dónde, cuándo y cómo podría ocurrir un fraude, evaluar y analizar los procesos y determinar los puntos vulnerables en los diversos ciclos de operaciones, verificar la "vida y pasión" del personal que tiene acceso privilegiado y evitar en todo momento que exista la oportunidad. ■

# Ley de Fomento de Vivienda Social

El 17 de agosto de 2011 fue promulgada la Ley 18.795 de Promoción de Vivienda de interés Social, siendo luego reglamentada en Octubre por el decreto 355/011 por el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA) según resolución ministerial 1057/2011 en noviembre del 2011.

Vale la pena considerar que esta ley fue aprobada en el parlamento por unanimidad de los cuatro partidos con representación parlamentaria, constituyendo un factor importante para la construcción, refacción, ampliación o reciclaje en zonas del país donde se ha detenido o enlentecido la construcción. Además permite, fundamentalmente a la clase media, acceder en mejores condiciones a la adquisición y/o arrendamiento con o sin opción de compra de viviendas.

Los proyectos a desarrollar deben estar vinculados a programas que en el caso de construcción tengan como mínimo 2 viviendas y máximo 100 en un mismo padrón.

Los mismos deberán cumplir con determinadas características, enumeramos a continuación las principales:

## 1) Áreas:

Según art.9 de la resolución:

### Áreas habitables mínimas (m2)

1D	2D	3D	4D
32	44	56	68

### Áreas habitables máximas (m2)

1D	2D	3D	4D
50	69	88	107

## 2) Zonas:

La localización es en zona urbana con infraestructura ya instalada. La ley, no es aplicable a zonas balnearias. En Montevideo sería la zona C01 y C02 ( ver cuadro en página 11 ) y en el interior queda sujeto a las áreas donde las Intendencias y Agencia Nacional de Viviendas autoricen, no existiendo esta tipología de zonas como sucede en Montevideo.

## 3) Precios:

En la zona C01 y C02 de Montevideo las viviendas no tienen tope de precio. En el interior de la República sí están topeadas.

**Tope de Venta-precios en el interior de la República.- En el caso de Maldonado, Colonia y Ciudad de la Costa, el precio de venta del metro cuadrado construido no podrá superar los siguientes montos, que se ajustarán en función de la variación del Índice del Costo de la Construcción (ICC), deflactado por el IPC:**

Cant. dorm.	Precio en U.I.
1	12.290
2	11.818
3	11.507
4	10.873

**Para el resto, el precio de venta del metro cuadrado construido no podrá superar los siguientes**

## Cr. Alfredo Kaplan

alfredo@estudiokaplan.com

Contador Público y Licenciado en Administración egresado de la Universidad de la República.

Disertante en Universidades nacionales y del exterior -Universidad de La Plata, Universidad Nacional de Rosario, Universidad de Málaga, entre otras- Ex-profesor Grado 5 de Contabilidad de Costos en Universidad de la República.

Se ha desempeñado como consultor empresarial en sistemas de gestión, costos, contabilidad y planificación tributaria por más de 36 años.

Asesor de la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay (APPCU).

**Recientemente nombrado Presidente del Instituto Internacional de Costos (IIC).**

**montos, que se ajustarán en función de la variación del índice del Costo de la Construcción (ICC), deflactado por el IPC:**

Cant. dorm.	Precio en U.I.
1	11.024
2	10.600
3	10.319
4	9.752

**Los precios de venta referidos no incluyen los costos adicionales (conexiones, plano de mensura y fraccionamiento, reglamento de copropiedad)**

4) La cantidad de viviendas de 1 dormitorio debe ser menor en relación al resto de las tipologías de apartamentos.

5) Los monoambientes no pueden exceder el 20% de las unidades habitacionales pero no cuentan con ninguna ventaja tributaria en relación a la Ley.

6) El proyecto se deberá ceñir a determinado tipo de termina-

ciones arquitectónicas.

**Las ventajas tributarias son:**

1) Artículo 10º (Beneficios tributarios a la construcción, reciclaje, refacción o ampliación) Decreto 355/011.

Los proyectos de inversión vinculados a la construcción, reciclaje, refacción o ampliación de viviendas de interés social, que sean declarados promovidos, accederán a los siguientes beneficios:

a) Exoneración de las rentas derivadas de la primera enajenación de las viviendas promovidas a los efectos del Impuesto a la Renta de las Actividades Económicas (IRAE).

b) Exoneración del impuesto al Patrimonio, por las obras en construcción (terrenos y mejoras), al cierre del ejercicio en que se presentó la solicitud de exoneración y por los ejercicios siguientes hasta aquel en que finalicen las obras. Dichos activos se considerarán gravados a efectos del cómputo de pasivos.

Las viviendas terminadas cuyo destino sea la enajenación, estarán exoneradas del Impuesto al Patri-

monio en el ejercicio en que finalicen las obras. Dichos activos se considerarán gravados a efectos del cómputo de pasivos. Si las mismas se destinaran al arrendamiento, regíralo dispuesto en el literal g).

c) Exoneración del Impuesto al Valor Agregado (IVA), a la primera enajenación de las viviendas y devolución del impuesto incluido en las adquisiciones en plaza de bienes y servicios destinados a integrar el costo directo de las mismas. Sólo se admitirá la devolución del IVA de aquellos bienes o servicios incorporados a la obra civil. La devolución se hará efectiva mediante certificados de crédito, que expedirá la DGI, por el procedimiento aplicable a los exportadores.

d) Exoneración del IVA a la importación de bienes destinados a ser incorporados a la obra civil.

e) Exoneración del Impuesto a las Trasmisiones Patrimoniales, aplicable a la parte enajenante y adquirente en la primera enajenación.

f) Si las viviendas se destinaran al arrendamiento, exoneración –a los efectos del IRAE– de las rentas, durante el ejercicio en que finalice la

obra y los nueve posteriores, según el siguiente detalle:

- 100% (cien por ciento) de las rentas generadas por el arrendamiento de viviendas ubicadas en las zonas que a tales efectos determine el MVOTMA, con la conformidad del Ministerio de Economía y Finanzas, o cuando el arrendamiento se efectúe a través del Fondo de Garantía de Alquileres (FGA) del MVOTMA.

- 40% (cuarenta por ciento) de las rentas generadas por los restantes arrendamientos.

g) Si las viviendas se destinaran al arrendamiento, exoneración del Impuesto al Patrimonio al cierre del ejercicio en que finalice la obra, siempre que se encuentren arrendadas al momento de dicho cierre. Para los nueve ejercicios siguientes, dicha exoneración operará siempre que las viviendas hayan estado arrendadas al menos seis meses en cada ejercicio. Dichos activos se considerarán gravados a efectos del cómputo de pasivos.

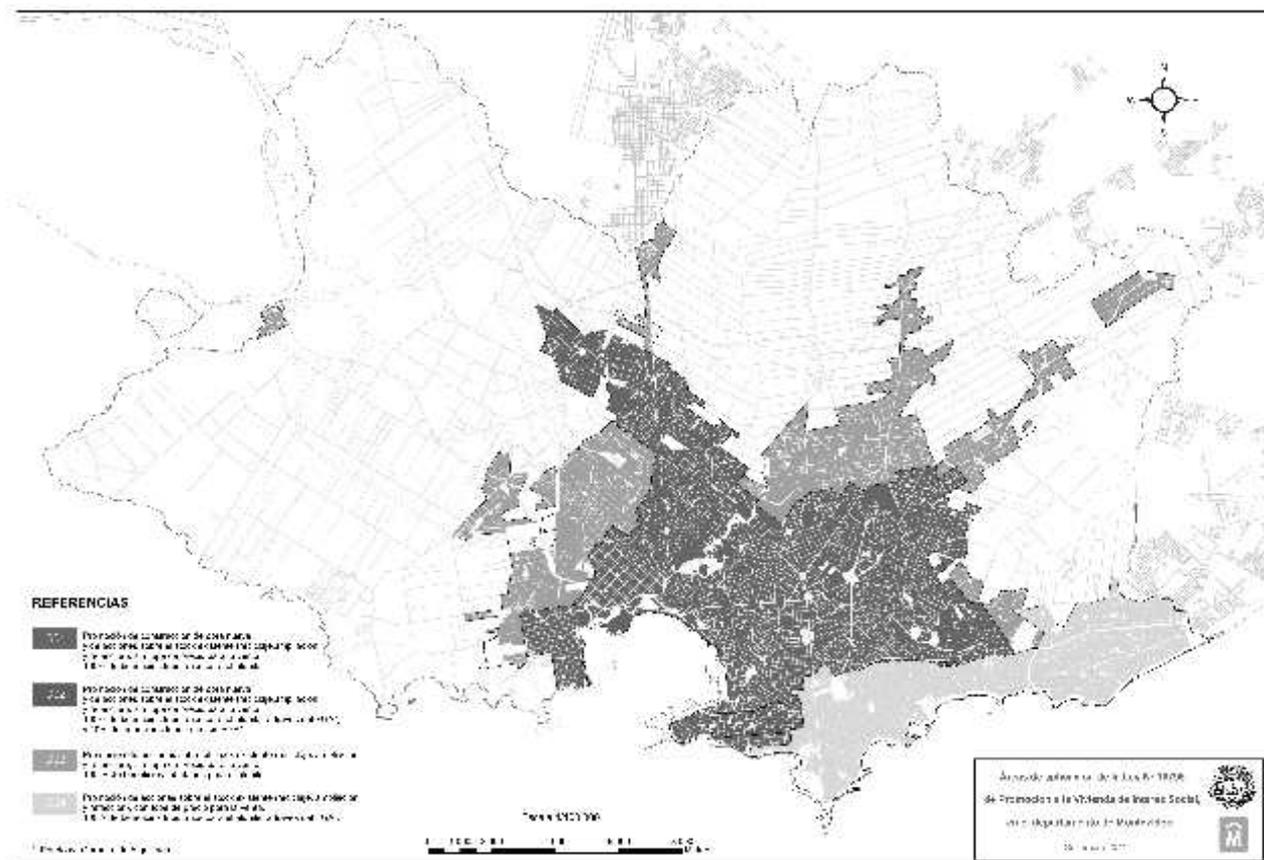
- Los beneficios otorgados a los arrendamientos serán aplicables solamente a las viviendas permanentes, definidas según el artículo 21 de la ley Nº 13.728, de 17 de diciembre de 1968, siempre que los contratos tengan un plazo igual o mayor a 12 meses.

**2) Los que adquieran estas viviendas para el arrendamiento tendrán los beneficios del artículo 12 del decreto:**

Artículo 12º (Beneficios tributarios a la adquisición para arrendamiento) Los sujetos que adquieran las viviendas de interés social, que hayan sido objeto de la declaratoria promocional a que refiere el artículo 1º, cuyo destino sea el arrendamiento, accederán a los



fuente: www.sxc.hu



siguientes beneficios:

a) Exoneración de las rentas originadas durante el ejercicio en que finalice la obra y los nueve siguientes, a los efectos del IRAE, del Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y del Impuesto a las Rentas de los No Residentes, según el siguiente detalle:

- 100% (cien por ciento) de las rentas generadas por el arrendamiento de viviendas ubicadas en las zonas que a tales efectos determine el MVOTMA, con la conformidad del Ministerio de Economía y Finanzas, o cuando el arrendamiento se efectúe a través del FGA del MVOTMA.

- 40% (cuarenta por ciento) de las rentas generadas por los restantes arrendamientos. Las rentas exoneradas del IRPF, no se considerarán a

efectos de la aplicación de los límites a que hace referencia el literal J) del artículo 27 del Título 7 del Texto Ordenado del año 1996.

b) Exoneración del Impuesto al Patrimonio por las viviendas adquiridas, hasta el ejercicio en que hayan transcurrido diez años desde la finalización de la obra, siempre que se encuentren arrendadas al cierre del ejercicio en que fueron adquiridas y al menos seis meses en cada uno de los ejercicios restantes. Dichos activos se considerarán gravados a efectos del cómputo de pasivos.

Los beneficios otorgados a los arrendamientos serán aplicables solamente a las viviendas permanentes, definidas según el artículo 21 de la ley Nº 13.728 de 17 de diciembre de 1968, siempre que los contratos tengan un plazo igual o

mayor a 12 meses.

Cabe puntualizar que a fin de obtener estos beneficios hay que presentar el proyecto a la Comisión Asesora de Inversiones en Vivienda de Interés Social (CAIVIS), asesora del MVOTMA, quien otorgará el permiso correspondiente. Esta comisión tiene un plazo de 20 días hábiles para expedirse, de no hacerlo vencido ese plazo se considera que el proyecto fue aprobado.

Obviamente que lo expuesto es un breve resumen de las 60 páginas que componen la Ley, el Decreto y la Reglamentación del Ministerio, pero permite tener una idea general de los aspectos más relevantes de este régimen. ■

# “Chorizadas” en las empresas familiares

■ El título del presente nada tiene que ver con un festejo o reunión de camaradería, simplemente ha sido utilizado para sintonizar de algún modo con las expresiones del Sr. Presidente de la República, cuando se ha referido a errores o equivocaciones.

El presente artículo analiza los errores o equivocaciones que se comenten en la empresa familiar (EF), lo que en la literatura de este tipo de empresas usualmente se denomina como “trampa de las empresas familiares”.

Partiendo de la base intuitiva que todos tenemos de lo que es una empresa familiar, se podría definir como aquel emprendimiento comercial, industrial, etc., en que la familia participa en la dirección y el trabajo dentro de la misma.

Primero trataremos de definir el concepto de trampa, luego agrupamos conceptualmente cinco tipos de trampas, en tercer lugar se ilustrará con un ejemplo concreto, para finalmente explicar por qué se debería prevenir caer en tales trampas.

## 1- ¿Qué es una trampa?

según el diccionario es algo que se muestra como bueno o bondadoso, pero que al final esconde algo perverso o maligno. Tal es el caso del animal que se ve atraído por un cebo, alimento muy atractivo simplemente al alcance del pico o el hocico y que finalmente resulta ser un brete que deja al animal a

merced de su cazador, ya sea privándolo de su libertad o peor aún de su propia vida.

En la empresa familiar sucede algo similar, se toman ciertas decisiones que en un principio parecen bondadosas, y terminan siendo luego de un tiempo un verdadero dolor de cabeza y un generador de conflictos dentro de la propia empresa, e incluso, dentro de la familia.

## 2- Trampas más comunes<sup>1</sup> (Chorizadas).

### Confundir la propiedad con la capacidad de dirigir:

Esta trampa es de las más comunes sobre todo en las generaciones siguientes a la primera. Es común ver como algunos propietarios, por el mero hecho de poseer las acciones, consideran tener las capacidades y habilidades necesarias para dirigir. Esto parece obvio, pero es frecuente ver en las empresas a un accionista pretendiendo supervisar actividades dentro de la empresa sin la preparación adecuada para ello.

### No seguir las leyes del mercado:

No es que se decida vender a precios menores ó mayores, sino que el problema es mucho más profundo y menos obvio. No seguir las leyes del mercado hace referencia a que se puede caer en el error de remunerar altamente (o por debajo de lo normal) a los miembros de la familia que la dirige y de dar dividendos pequeños (o sobre valorados) a los accionistas. Con esto se crea una seria distor-



**Cr. Jorge Valdez**

jvaldez@estudiokaplan.com

Contador Público, Universidad de la República. MBA, Universidad de Montevideo. Postgrado Tributario cursado en la Universidad Católica del Uruguay. Dirección de empresa familiares cursado en el CEF – CNCS del Uruguay. Integrante del departamento de Consultoría e Impuestos del Estudio Kaplan. Se ha desempeñado en importantes firmas nacionales e internacionales, desarrollando actividades en el exterior, Guatemala, Panamá, Ecuador, Paraguay, Bolivia, Nicaragua, República Dominicana entre otros.

sión en la percepción de los costos y en la determinación de los precios.

### Confundir los lazos de afecto con los contractuales:

Es una tendencia que difícilmente se logra erradicar por completo, pero que puede controlarse. El cariño confundido con la relación laboral desestimula el compromiso de los que trabajan en la empresa y reduce la competitividad de la firma. La exigencia dentro de los parámetros normales de la relación contractual laboral es sana e impulsa el crecimiento de la firma y de la familia alrededor de ella.



fuelle: blogbis.blogspot.com

### El retraso innecesario de la sucesión:

Esta responsabilidad recae sobre los miembros de la generación anterior. Corresponde a ellos estar preparados para afrontar esta situación. No se trata simplemente de abandonar un cargo para dejar todos los problemas de la empresa a los sucesores. Se trata de preparar con tiempo a los futuros ejecutivos, preparar con anticipación la relación con los futuros accionistas, resolver con anterioridad los pormenores fiscales de la herencia, transmitir los puntos básicos de la cultura de la empresa a quienes tendrán el poder de decisión, etc.

### Creerse inmune a las anteriores:

La última de las trampas y tal vez la más mortal, consiste en pasar por alto estos consejos y creerse la mentira de que eso sólo le pasa a otras personas. En el caso de la EF negar estos problemas es como negar que las personas envejecemos con los años. Ni siquiera es suficiente que se haya pensado en cómo solucionar estos inconvenientes sino que se debe estar atento en todo momento para que no nos tomen por sorpresa.

(1) Profesor Miguel Angel Gallo

### 3- Ejemplo:

Tres hermanos trabajan en una empresa, los tres perciben un mismo salario, para un padre puede resultar bastante razonable. ¿Es que acaso cuando pequeños no recibían de papá una cantidad equitativa para lo que necesitara cada uno?

Hugo es el gerente general y trabaja en la empresa a la par de su padre desde hace ya 10 años, toma todas las decisiones estratégicas de la empresa. Paco es un vendedor de mostrador que no cumple horario y casi no conoce los productos de la empresa, y Luis es chofer de uno de los camiones, falta a su trabajo bastante seguido y fue obligado por su padre a trabajar en la empresa. El padre de los tres es el único accionista de la empresa y no hay registros contables confiables en la empresa.

Este simple ejemplo permite analizar algunas de las citadas trampas, para lo que plantearemos las siguientes preguntas:

- a) ¿Los familiares tienen el derecho o la obligación de trabajar en la empresa o dirigirla?
- b) ¿Los familiares que no tienen las

capacidades y habilidades necesarias, pueden trabajar en la empresa?

c) ¿La remuneración debe ser pareja para todos los familiares que trabajan en la empresa?

d) ¿Los familiares que no trabajan tienen que recibir un monto de dinero igual a los que trabajan?

Para algunos lectores las respuestas pueden aparecer obvias, pero lamentablemente la realidad indica, que mayoritariamente las respuestas son "SI" cuando en realidad deberían ser "NO".

Podría ayudar a resolver el dilema de cada planteo, si para cada interrogante sustituyéramos al familiar por un un tercero ajeno a la familia, en ese caso habría unanimidad y la respuesta sería a todas "NO".

Este simple ejemplo ayuda a entender el porqué se tilda a la empresa familiar de "poco profesional", justamente porque entre otros aspectos las decisiones empresariales se ven influidas por consideraciones afectivas de índole familiar.

### 4- Para evitar caer en las chori-zadas o trampas se deberían notar las siguientes consideraciones:

a) Los familiares no tienen ni el derecho ni la obligación de trabajar en la empresa. El derecho estará dado en tanto tengan la capacidad y habilidades necesarias. En cuanto a la obligación, nadie está obligado a trabajar en algo que no es su vocación o simplemente su interés, es parte de la libertad del ser humano elegir su propio destino. Luis fue obligado a trabajar en la empresa lo que se nota en sus inasistencias, y esto repercute directamente en la cadena de distribución de la empresa.

b) Deben trabajar en la empresa,

aquellos que tengan las capacidades y habilidades necesarias (y el deseo), en caso contrario, estamos agregando ineficiencias y fuente de conflictos en la empresa y en la familia. Paco no conoce los productos de la empresa, si una persona no está capacitada para la tarea a llevar a cabo, no debería desempeñarse en dicho cargo.

c) La remuneración que no se ajusta al mercado es fuente de conflicto o pérdida de talentos. Hugo tiene una remuneración de mercado, lamentablemente sus hermanos no lo tienen. En algún momento Hugo puede percibir o interpretar esto como una injusticia en cuanto a su trabajo o simplemente puede haber un ciclo económico adverso en la empresa que amerite la revisión de sueldos, en especial el de Paco y Luis.

d) Parece obvio pero los familiares que no trabajan no deben recibir un estipendio alguno, el salario está relacionado con el trabajo. Si son accionistas (dueños) recibirán utilidades y si no lo son recibirán lo que el padre entregue como dádiva o regalo familiar que nada tendrá que ver con la empresa. Es extremadamente relevante que se explicita el dinero que reciben los familiares bajo qué carácter o por qué concepto se entrega. Asimismo no es menor la transparencia en los estados contables de la empresa para aquellos que son accionistas.

#### **¿Qué tienen de común las cuatro preguntas planteadas?**

El común denominador es que cuando se toma la decisión de incorporar un familiar a la empresa o pagar un determinado sueldo no hay prácticamente consecuencias inmediatas. Los problemas se suceden luego, cuando las personas crecen, maduran, cuando la

familia se conmociona con un accidente, cuando hay un fallecimiento u otro factor que rompe el estatus quo. En general el desencadenamiento está muy afectado por el ciclo vital de las personas, su ciclo económico y el ciclo económico de la propia empresa.

**¿Por qué prevenir?** La respuesta es simple, y es análogo a lo que sucede en la salud, siempre es mejor prevenir una enfermedad que procurar la cura de la misma. En este caso es particularmente cierto, porque las decisiones empresariales muchas veces afectan a las personas, en especial sus sentimientos y cuanto mayor será el efecto si el decisor y el afectado por la decisión son familiares.

Ahora imaginemos en el ejemplo de Hugo, Paco y Luis, si la empresa enfrentase un ciclo económico adverso, o si su padre les entregase las acciones de la empresa. Si Hugo tuviera que decirle a su hermano Luis que su sueldo de chofer por USD 10.000, no se corresponde con el de mercado, que deberá ajustar su sueldo de chofer a USD 1.000, que además si no asiste regularmente eso impacta en la empresa y no es sostenible. Imaginemos que tenga que decirle a su hermano Paco, primero que si quiere continuar en su cargo de vendedor debe capacitarse, luego explicarle que su sueldo en la empresa no se corresponde con el de mercado y que su sueldo debería ajustarse a USD 1.000 en lugar de USD 10.000.

Tratemos de imaginar el entorno familiar ante esta situación, imaginemos los padres de Hugo, Paco y Luis, imaginemos las esposas de cada uno de ellos, imaginemos como estas decisiones afectará la relación entre los hermanos.

Si bien estamos ante un simple ejemplo, se puede percibir claramente que la decisión de incorporar una persona a la empresa, pagar un sueldo por encima o por debajo del mercado, no exigir correspondencia entre sueldos y trabajos, pagar una partida a alguien que no trabaja en la empresa sin aclarar quién paga y por qué, es sumamente fácil. Lo difícil es recomponer la situación ante un cambio en la coyuntura. Que sencillo hubiera sido si desde un principio se hubieran tomado las acciones y decisiones correctamente.

Este ejemplo, es tan solo un caso de los tantos que se encuadran dentro de las trampas típicas de las empresas familiares (EF).

#### **Conclusión:**

A modo de síntesis, quisiera remarcar que no pretendimos realizar un análisis académico, tan solo colaborar en el repaso de algunos de los aspectos que se repiten sistemáticamente en las EFs y que no se deberían descuidar. Si no los tomamos en cuenta, el costo en el corto plazo pasa desapercibido, pero el de largo plazo está casi garantizado.

# Beneficios Fiscales en el Sector Agropecuario

Actualmente existen incentivos fiscales para el agro que son automáticos, y otros que se instrumentan mediante la presentación de proyectos de inversión al amparo de Ley 16.906 de Promoción de Inversiones y sus decretos reglamentarios. Ambos incentivos serán analizados en el presente artículo.

## Incentivos fiscales automáticos para el Agro:

- Exoneración del Impuesto al Patrimonio de la de la tierra afectada a explotaciones agrícolas siempre y cuando estén a nombre de personas físicas o de sociedades con acciones nominativas cuyos titulares sean personas físicas.

- Reintegro del IVA compras afectado a la actividad agropecuaria (régimen de IVA en suspenso), que consiste en gravar a tasa cero la circulación de productos agropecuarios en estado natural con el objetivo de permitir la deducción del IVA compras asociado a la producción de estos bienes.

- Exoneración de IVA de los insumos agropecuarios y de maquinaria de uso agrícola.

- Gastos incrementados. Existe una serie de gastos que permiten ser deducidos por una vez y media su monto real en la liquidación de IRAE. ¿Qué quiere decir esto? Que estos gastos terminan generando un ahorro adicional en el pago de IRAE del 25% de la mitad del valor del gasto. Los gastos incrementados son los siguientes:

- Compras de semillas etiquetadas.  
- Honorarios profesionales de técnicos certificados en áreas consi-

deradas prioritarias tales como asesoramiento en sanidad y nutrición animal, sistemas de riego y manejo de suelos, entre otros.

- Recuperación del IVA del Gasoil. Los contribuyentes de IVA que desarrollen actividades industriales manufactureras o extractivas, podrán deducir dicho impuesto incluido en las adquisiciones de Gasoil directamente afectado a su ciclo productivo, en tanto tales adquisiciones estén destinadas a integrar el costo de sus operaciones gravadas o de exportación, con un límite máximo del 4% de la facturación total de los bienes manufacturados o extraídos, excluido el propio impuesto.

- Régimen de amortizaciones aceleradas. La legislación fiscal permite "amortizar" determinadas inversiones en un solo ejercicio. Es decir, se permite descontar como gasto del ejercicio el total de la inversión efectuada. Las inversiones admitidas para este régimen excepcional son las siguientes:

- Cultivos anuales.  
- Alambrados.  
- Implantación de praderas permanentes.  
- Tajamares, tanques australianos, bebederos, pozos, bombas, molinos, cañerías de distribución de agua, obras de riego.  
- Implantación de bosques protectores o de rendimiento.

## Proyectos de Inversión en el Agro.

Además de los beneficios previamente mencionados, existe la posibilidad de presentar proyectos



**Cr. Juan Pablo Martínez**

[jpmartinez@estudiokaplan.com](mailto:jpmartinez@estudiokaplan.com)

Contador Público, Universidad de la República.  
Supervisor del Departamento de Outsourcing de Estudio Kaplan

de inversión mediante el Régimen de Promoción de Inversiones. Este régimen va a modificarse en poco tiempo, por lo que comentaremos el régimen actual y los cambios de normativa venideros, enfocándonos específicamente en el sector agropecuario.

¿Qué tipo de inversiones agropecuarias pueden ampararse a este régimen?

Toda inversión realizada con destino de explotación agropecuaria, salvo la casa habitación. Entre estas inversiones podemos mencionar tractores, sembradoras, cosechadoras, ensiladoras, galpones (con fines productivos), tolvas granelleras, pulverizadoras (mosquito), enfardadoras y camiones, por mencionar algunas.

¿Quiénes pueden acceder a éste Régimen de Beneficios en el Agro?

Es importante destacar que no sólo los productores agropecuarios pueden ampararse a este régimen sino que también lo pueden hacer los prestadores de servicios agrícolas que prestan sus servicios tercerizados a los productores.

#### ¿Cómo funciona el régimen actual?

Actualmente para presentar un proyecto de inversión se puede optar por ser evaluados como "proyecto pequeño" o por la matriz de indicadores y objetivos para el caso de proyectos medianos y grandes. En caso de ser evaluados como proyecto pequeño, se deberá optar por ser calificado por uno de los siguientes indicadores:

Objetivos	Puntaje
Generación de empleo	0 a 10
Incremento de I+D+i	0 a 10
Aumento de las exportaciones	0 a 10
Utilización de tecnologías limpias	0 a 10

Si optara por el indicador de generación de empleo que es el más común, toda inversión de proyectos pequeños (hasta UI 3.500.000) que genere tres nuevos puestos de trabajo y se comprometa a mantenerlos por 5 años alcanzará una exoneración del 51% del monto de la inversión total a ser exonerado entre 3 y 5 años. Por cada 3 nuevos empleos adicionales que se generen se otorgará un 1% adicional al 51% con un tope del 60%. Esta exoneración se deduce directamente del IRAE a pagar.

En caso de ser evaluados por la matriz, el proyecto deberá cumplir con 5 de los objetivos de la política nacional de promoción de inversiones, que son la generación de empleo, descentralización, aumento de las exportaciones, incremento del valor agregado nacional y utilización de tecnologías más limpias o incremento del gasto en Investigación y Desarrollo o Innovación.

Por ejemplo para los proyectos medianos tramo 1 (entre UI 3.500.000 y UI 14.000.000) la matriz es la siguiente:

Objetivos	Pond	Puntaje
Generación de empleo	20%	0 a 10
Descentralización	15%	0 a 10
Aumento de exportaciones	10%	0 a 10
Incremento de valor agregado nacional	10%	0 a 10
Utilización de tecnologías más limpias o incremento de I+D+i	15%	0 a 10

Adicionalmente, la inversión realizada queda exonerada del Impuesto al Patrimonio por toda la vida útil en el caso de bienes muebles y de 8 años para obras civiles en Montevideo y 10 años para obras civiles en el interior. También obtendrán la devolución del 100% de IVA de la obra civil y la exoneración de IVA, tasas y tributos en la importación de bienes del activo fijo no competitivo con la industria nacional.

#### ¿Cómo va a funcionar el nuevo régimen?

Con el nuevo régimen se establece una matriz única para evaluar todos los proyectos de inversión, de manera que todos deberán elaborar la matriz sin posibilidad de elegir un solo indicador como se hacía en los proyectos pequeños. La nueva matriz es la siguiente:

Objetivo	Nueva Ponderación
Empleo	30%
Descentralización	15%
Exportaciones	15%
Producción más limpia	10%
Inversión en I + D + i	10%
Indicador sectorial	20%

Se incorporan algunos aspectos que es importante destacar, sobre todo teniendo en cuenta el sector agropecuario:

- Se incorpora el concepto de "calidad de empleo", de manera que se pondera la cantidad y la calidad del empleo a generar, midiendo la

calidad por factores tales como el sexo, la remuneración, el rango etario y si es o no un trabajador rural.

- Se redefine el indicador de descentralización de acuerdo al índice de pobreza departamental para el interior del país. Con la excepción de Rivera, Canelones y San José el resto de los departamentos subieron el puntaje.

- Para el caso de productores agropecuarios se permite computar las exportaciones indirectas generadas por el proyecto.

- Se incorpora el indicador sectorial asociado a objetivos específicos de cada Ministerio, en este caso del MGAP.

- La exoneración que actualmente alcanza el 90%, 81% y 27% del Impuesto a la Renta a pagar en el primer, segundo y tercer ejercicio respectivamente, pasará a tener un tope del 60% del impuesto a pagar para todos los ejercicios contenidos en la declaratoria promocional.

- Se reduce el período de retroactividad desde 6 meses anteriores a la fecha de presentación del proyecto a 3 meses.

Teniendo en cuenta estas puntualizaciones, para el sector agropecuario no serán tan significativas las modificaciones como para otros sectores como el del comercio y los servicios, de forma que sigue siendo una opción muy interesante presentar proyectos de inversión para conseguir exoneraciones fiscales, sobre todo teniendo en cuenta la intensificación que se está dando en la industria agrícola y la alta inversión en maquinaria en el sector. ■

## ¿RECIBE USTED SERVICIOS PRESTADOS POR PERSONAL (PROFESIONALES UNIVERSITARIOS O NO) QUE NO ESTÁ EN LA PLANILLA DE TRABAJO DE SU EMPRESA?

### ■ ¿Tiene claro las contingencias laborales que ello puede tener si se detectan indicios de relaciones de dependencia?

El 3 de setiembre de 1995 fue aprobada la Ley 16.713 en materia de seguridad social. Dicha Ley contiene varios artículos vinculados o referidos a las empresas unipersonales, y entre ellos está el artículo 178° sobre el cual se profundizará a continuación.

**“Artículo 178.- (Empresas unipersonales).** Las contribuciones especiales de seguridad social generadas por las empresas unipersonales se regirán por las siguientes reglas:

1) Su actividad estará gravada por las referidas contribuciones de acuerdo a los sueldos fictos previstos en el presente capítulo, sin perjuicio de las situaciones de hecho en las que sea de aplicación lo indicado en los numerales 4) y 5) de este artículo.

2) *No constituyen materia gravada* a los fines de las contribuciones especiales de seguridad social las retribuciones por concepto de servicios prestados por empresas unipersonales, toda vez que conste por escrito claramente delimitadas por obligaciones de las partes y la ausencia de relación de dependencia y que las mismas cumplan, además, con las obligaciones tributarias, particularmente con la inscripción en el Registro Único de Contribuyentes de la Dirección General Impositiva.

3) Dichos contratos deberán ser registrados ante el Banco de Previsión Social, en la forma que indique la reglamentación.

4) El Banco de Previsión Social podrá formular, de manera fundada, observaciones a dichos contratos, cuando entienda que los mismos implican una clara relación de dependencia encubierta, en cuyo caso la materia gravada estará constituida por las retribuciones percibidas por concepto de servicios prestados. En tales casos, la obligación de pago de las contribuciones especiales de seguridad social existirá a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación, sin perjuicio de los recursos administrativos que pudieren corresponder.

5) Las retribuciones por concepto de servicios prestados por empresas unipersonales constituirán materia gravada, en caso de que no exista contrato escrito o de que el mismo no haya sido debidamente registrado, y siempre que la Administración compruebe que la relación contractual ha sido establecida con la finalidad de evitar el pago de contribuciones especiales de seguridad social.”

Por tanto, desde setiembre de 1995 hasta mediados del ejercicio 2011 al amparo del citado artículo 178° de la Ley 16.713, de cumplirse con los requisitos establecidos en los diferentes numerales, las retribuciones de los servicios prestados por las empresas unipersonales no constituían materia gravada para el contratante, o sea que no se



**Cra. Viridiana Meirana**

viridiana@estudiokaplan.com

Contadora Pública, Universidad de la República.  
Docente de programas de capacitación interna en el área de auditoría y control interno.  
Integrante del Departamento de Auditoría de Estudio Kaplan

efectuaban aportes personales ni patronales al Banco de Previsión Social (en adelante BPS).

La forma de cumplir con tales requisitos (desde el punto de vista del BPS) era a través de un contrato firmado entre las partes y debidamente registrado en dicho organismo, en el que se dieran además, las siguientes condiciones:

- Obligaciones entre empresas unipersonales y empresarios claramente definidas,
- Ausencia de relación de dependencia por parte de las empresas unipersonales,
- Cumplimiento de las obligaciones tributarias de las empresas unipersonales.

Las causales para que las retribuciones de los servicios personales

constituyeran materia gravada se desprendían por la negativa al cumplimiento de los requisitos mencionados, o sea (literal 4 y 5 artículo 178):

- Inexistencia de contrato firmado entre las partes,
- Existencia de contrato firmado entre las partes pero no registrado en el BPS,
- Indicios de relación de dependencia comprobados por la Administración del BPS (evidenciada en los contratos).

### **Cambios incorporados en el 2011**

El 19 de julio de 2011 fue aprobada la Ley N° 18.783, "Contribuciones especiales de seguridad social generadas por empresas unipersonales", la cual contiene un único artículo que establece: "Derogase el artículo 178 de la Ley N° 16.713, del 3 de setiembre de 1995".

En consecuencia, a partir de la vigencia de dicha Ley, el empresario deberá prestar más atención a la situación en la que se encuentran las empresas unipersonales con las que operan, dado que ya no es suficiente la existencia de un contrato firmado entre las partes e inscripto en el BPS para justificar la no aportación.

Dicha ley resulta más exigente que la anterior, al hacer hincapié en la causal de indicios de relación de dependencia encubierta si el BPS la detectase. Si bien dicha causal ya existía en el texto derogado, difiere el régimen sancionatorio, el que resulta más agresivo.

**¿Qué sucede si el Banco de Previsión Social detecta que los servicios prestados por una empresa unipersonal encubren una relación de dependencia?**

Claramente se está en riesgo ante el BPS, dado que -en los siguientes casos- la facturación de dichas empresas unipersonales, ahora será considerada desde su inicio como materia gravada a los efectos de las obligaciones incumplidas más las correspondientes multas y recargos:

- Existencia de una relación contractual con la empresa unipersonal anterior a la vigencia de la nueva Ley, pero no cumpliendo en forma satisfactoria con los requisitos establecidos en el artículo 178 de la Ley 16.713.

- Relaciones contractuales o no, con las empresas unipersonales iniciadas con posterioridad a la vigencia de la nueva Ley.

Y, ¿ante una situación en que mantiene una relación contractual preexistente con la empresa unipersonal y se cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 178 de la ley, qué sucederá al entrar en vigencia la nueva ley?, ¿las retribuciones percibidas por las empresas unipersonales constituirán materia gravada? Entendemos que, en caso de detección de dependencia encubierta por parte del BPS, las obligaciones incumplidas se computarán desde la vigencia de la nueva Ley.

De acuerdo a la ley anterior, en caso de detectarse relación de dependencia encubierta, la obligación de pago de las contribuciones especiales de seguridad social existía a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación (si se cumplían los requisitos del artículo 178 de la Ley). Por tanto, de acuerdo a la nueva Ley - de entender el BPS que existió una relación de dependencia encubierta - la sanción podría ser sensiblemente superior.

Además, puede suceder (ante la no existencia de contrato firmado entre las partes e inscripto en el BPS antes de la vigencia de la nueva Ley), que la propia empresa unipersonal por cualquier motivo, por ejemplo: disconformidad con el empresario, se presente al BPS, reclamando todos los haberes salariales no pagos, (aguinaldo y salario vacacional, los cuales las empresas unipersonales como tales no perciben) así como también los aportes personales no vertidos al BPS. En este caso no solo se tiene una contingencia con el BPS sino también con la empresa unipersonal.

### **¿Qué se entiende por indicios de relación de dependencia encubierta?**

Si la empresa unipersonal factura los doce cargos del ejercicio en forma consecutiva y además dispone de su lugar físico de trabajo, claramente se está ante una relación de dependencia encubierta, por ejemplo.

Cuando usted como empresario se cuestiona si la empresa unipersonal no debería de formar parte de la planilla de trabajo y por tanto efectuarse los correspondientes aportes al BPS ¿por qué no se la trata como un empleado más? ¿Es un tema de costos?

De aquí en adelante, los empresarios siempre deberán cuestionarse si están incurriendo o no en contingencias con el BPS en lo que respecta a los servicios prestados por empresas unipersonales. En los casos que corresponda, será aconsejable regularizar la situación, ya que de lo contrario, siempre estará latente un riesgo, que día a día se irá incrementando con la incertidumbre del cuándo se puede materializar. ■

# ¿En qué áreas estamos seguros de poder ayudarlo con la calidad de servicios que Ud se merece?

## ■ **Impuestos - Asesoramiento tributario**

En una materia siempre tan sensible, ofrecemos una experiencia sólida y una trayectoria de más de 30 años, sumadas a un conocimiento profundo de las leyes y reglamentaciones tributarias nacionales y de la región.

## **Proyectos de Inversión**

Preparación y evaluación de proyectos dirigidos a lograr la declaratoria de interés nacional, para de esta manera acceder a los beneficios tributarios correspondientes, para optimizar la inversión realizada.

## **Consultoría - Consultorías en Costos / Control de Gestión / Precios de transferencia**

Existe una máxima que plantea "Nadie se hace rico por manejar sus costos sin embargo cualquiera podría ir a la bancarrota por no conocerlos".

Es nuestra misión en esta área de especialización lograr que nuestros clientes obtengan el mayor grado de eficiencia en el manejo de su información de costos para la adecuada y eficiente toma de decisiones.

## **Auditoría - Auditorías contables y trabajos de revisión**

La Auditoría de Estados Contables agrega credibilidad a las manifestaciones de la Dirección incluidas en los Estados Contables y proporciona una seguridad razonable de que los mismos no contienen errores significativos. Por otra parte, la Revisión Limitada de Estados Contables tiene

por objetivo expresar una seguridad limitada con respecto a los estados contables.

Servicios de auditoría y revisión limitada que cubren además el cumplimiento de contratos o de reglamentaciones específicas a que esté sujeta su compañía así como la auditoría de Estados Contables Projectados.

## **Due Diligence - Análisis por compra de sociedades**

En las fusiones, adquisiciones, alianzas estratégicas o inversiones de capital, el comprador realiza un proceso de investigación detallada sobre la empresa o inversión objetivo denominado "Due Diligence" con el objetivo de evaluar los riesgos y debilidades que presenta la empresa objetivo.

Para ello es necesaria la conformación de equipos multidisciplinarios integrados por especialistas financieros, contables, legales y tributarios.

## **Auditoría interna – Auditoría interna y controles**

Nuestros servicios de Auditoría Interna incluyen entre otros los siguientes aspectos, evaluación de los riesgos críticos de la empresa, preparación del Plan de Tareas de Auditoría Interna donde se establece el objetivo, descripción, alcance y periodicidad de cada procedimiento, tercerización total o parcial de la ejecución de las tareas, auditoría de los sistemas de información, revisión de las Mejoras Prácticas, reingeniería y proyectos específicos destinados a evaluar y mejorar la eficiencia y el desempeño operativo.

## **Outsourcing - Outsourcing y finanzas**

Estos servicios permiten el registro oportuno de las transacciones de su compañía sino que también contribuyen a medir y administrar su salud financiera, incluyendo flujo de efectivos y presupuestos; al igual que gestión de deudas; definición de objetivos y financiamiento; organización corporativa de beneficios y prestaciones; planeación de sucesión comercial y donaciones.

## **RRHH - Recursos humanos**

Consultoría sobre beneficios y prestaciones; colocación ejecutiva; políticas y procedimientos; y capacitación a los recursos humanos de su compañía en diferentes áreas.

## **Negocios globales - Servicios de asesoría de negocios**

Como miembro de The Leading Edge Alliance, nuestra firma ofrece dominio en asesoría de negocios de nivel mundial, y amplia experiencia con la innovación, el progreso y la calidad que nuestra clientela espera de nosotros.





[www.estudiokaplan.com](http://www.estudiokaplan.com)

Andes 1293 Of.1003 | 11100 | Montevideo, Uruguay | Telefax: + (598) 2902 4828\* | [estudio@estudiokaplan.com](mailto:estudio@estudiokaplan.com)