



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS  
Y DE ADMINISTRACIÓN

**POSGRADOS**



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN**

**TRABAJO FINAL PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN**

**“ANÁLISIS Y CONSECUENCIAS TRIBUTARIAS DEL TRASPASO DE PERSONAL  
ENTRE SOCIEDADES COMERCIALES”**

Por

Lucia Ameigeiras  
Viviana Pini  
Maria Belén Savariz

**TUTOR: Cr. Juan Andres Acosta**

**Montevideo  
URUGUAY  
2024**

**Página de Aprobación**

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba el Trabajo Final:

**ANÁLISIS Y CONSECUENCIAS TRIBUTARIAS DEL TRASPASO DE PERSONAL  
ENTRE SOCIEDADES COMERCIALES**

Autor/es

Lucia Ameigeiras, Viviana Pini y María Belén Savariz

Tutor/Coordinador

Cr. Juan Andres Acosta

Posgrado

**MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN**

Puntaje

.....

**Tribunal**

Profesor.....(nombre y firma).

Profesor.....(nombre y firma).

Profesor.....(nombre y firma).

FECHA.....

## **Resumen**

En el ámbito empresarial, es habitual por diferentes razones o circunstancias que entre empresas pertenecientes a un mismo grupo económico o simplemente entidades no vinculadas, se realicen transferencias de personal (siempre con el consentimiento del empleado que está sujeto a este cambio). Es relevante estudiar entonces cuales son las consecuencias en la órbita tributaria que conlleva este traspaso de personal, más precisamente analizar si la transferencia de empleados a otra sociedad se encuentra comprendida dentro de lo que habitualmente se considera como venta del establecimiento comercial. El presente trabajo de tesis analiza entonces tanto la normativa tributaria existente al momento, posiciones doctrinarias, así como también algunas situaciones particulares a las cuales nos podemos enfrentar, tales como transferencias cuando las actividades que realiza la empresa están exoneradas, transferencias de empleados desde una empresa usuaria de Zona Franca, entre entidades vinculadas y entre contribuyentes de IRAE. Es sabido que lo más habitual no es que solo se traspasen empleados, sino que muchas veces junto con el traspaso de empleados, también se traspasan ciertos activos y pasivos, y de estos depende si se configura o no la venta del establecimiento comercial, aspecto que también es tratado en el presente trabajo.

## **Palabras Claves:**

Establecimiento Comercial, Enajenación, Contratos de trabajo, Traspaso de personal, Valor llave

## **Tabla de Contenidos:**

### **CAPÍTULO 1 – INTRODUCCIÓN**

- 1.1 Tema de investigación y fundamento del mismo.
- 1.2 Objetivos
- 1.3 Preguntas e hipótesis de la investigación
- 1.4 Metodología

### **CAPÍTULO 2 – MARCO TEÓRICO**

- 2.1 Antecedentes
- 2.2 Transferencia de personal entre sociedades
- 2.3 Concepto de Establecimiento Comercial
- 2.4 Tipos de Enajenación de Establecimiento Comercial
- 2.5 Definición y determinación de valor llave
- 2.6 Tributos que inciden

### **CAPÍTULO 3 – INVESTIGACIÓN**

- 3.1 Análisis de normativa tributaria
- 3.2 Análisis de posiciones doctrinarias
  - 3.2.1 Materia tributaria
  - 3.2.2 Órbita de BPS

### **CAPÍTULO 4 – RESULTADOS**

- 4.1 Obtener una definición de Establecimiento Comercial
- 4.2 Determinar si el traspaso de empleados computa como enajenación de Establecimiento Comercial y su valor llave
- 4.3 Tratamiento tributario del traspaso de empleados de una sociedad a otra

### **CAPÍTULO 5– CONCLUSIONES**

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **ANEXO**

Entrevista a expertos en la materia.

## **CAPÍTULO 1 – INTRODUCCIÓN**

### 1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN Y FUNDAMENTO DEL MISMO

Nuestro sistema tributario frecuentemente nos enfrenta a situaciones en las que la normativa tributaria no determina el tratamiento fiscal que se debe otorgar a ciertas operaciones.

Si bien la normativa tributaria es muy extensa, es evidente que la casuística resulta inabarcable, y por ello es posible encontrar situaciones específicas que no quedan reguladas por las disposiciones legales o reglamentarias y otras situaciones en que si bien existe regulación normativa en la materia, la misma no contempla el abanico de posibilidades que se pueden verificar en la práctica. Un ejemplo de ello es el caso que se investiga en el presente trabajo: el traspaso de empleados y ciertas actividades de índole administrativo u operacional de una sociedad comercial a otra.

Suele verificarse en la práctica, que producto de reorganizaciones empresariales (por razones de reestructuras o enajenaciones de su establecimiento comercial entre otras), ya sea entre empresas vinculadas o no, se llevan adelante negocios o se toman decisiones que implican que todo o parte del personal de una empresa pase a desarrollar tareas en otra entidad.

Si bien resulta incuestionable los efectos que esto puede tener en el ámbito laboral con respecto al personal trasladado, no resulta menor investigar su impacto en los tributos que administra la Dirección General Impositiva.

Respecto de este punto, es posible encarar el estudio desde una doble perspectiva: desde el punto de vista de las organizaciones o entidades involucradas (lo cual tendrá un impacto en el impuesto a la renta empresarial, impuesto al consumo entre otros impuestos nacionales vigentes) y desde el ángulo de la tributación del personal involucrado (impactando en este caso sobre la tributación a la renta personal y contribuciones a la seguridad social).

Cabe destacar que de acuerdo con las normas tributarias vigentes no existe un concepto ni tratamiento específico que se deba otorgar al traslado de personal. Dicho acto, podría verificar el hecho generador de alguno o algunos impuestos que integran nuestro sistema tributario y por ende determinar una operación gravada. La razón de esto, es que muchas veces las normas son dictadas con carácter general y no contemplan ciertas situaciones específicas que ocurren en la práctica, como lo es precisamente el tema objeto del presente trabajo.

Desde el punto de vista del impuesto a la renta empresarial, y en el marco de reestructuras o enajenaciones organizacionales, resultará relevante definir la existencia o no de una enajenación de establecimiento comercial cuando existe traslado de personal. Es por esto que a los efectos de determinar el tratamiento fiscal de este tipo de situaciones, en el presente trabajo se pretenda dar un alcance conceptual al término establecimiento comercial (en adelante “EC”) y de este modo analizar el impacto tributario en sede del impuesto a la renta empresarial, cuando existe traslado de empleados producto de los negocios mencionados.

Resultará entonces relevante determinar si los empleados están comprendidos en los componentes que integran el EC, y si existe venta total o parcial del establecimiento

considerando la cantidad de empleados a trasladar y de cuáles sean las actividades que éstos desarrollan.

Respecto del impuesto a la renta personal y de la normativa de seguridad social, se determinará el impacto para los empleados que sean trasladados.

## 1.2 OBJETIVOS

Por lo antes mencionado nos planteamos como objetivo general de investigación determinar si la transferencia de empleados y el consecuente traspaso de actividades entre sociedades de un mismo grupo económico o ajenas a éste, debería considerarse como una enajenación total o parcial de establecimiento comercial.

Por otro lado, los objetivos específicos son:

- analizar otros aspectos acerca del tratamiento tributario del traspaso de personal;
- determinar el valor llave (en caso que corresponda) y
- analizar ciertos casos particulares.

## 1.3 PREGUNTAS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a lo planteado anteriormente, la pregunta de investigación sería: ¿el solo hecho de transferir empleados entre sociedades se considera enajenación parcial o total del EC?

Para responder la pregunta antedicha, se parte de la siguiente hipótesis: el mero traspaso de personal entre sociedades de un mismo grupo o fuera de él no constituye una enajenación parcial o total de EC y por lo tanto no sería una operación gravada por impuestos.

#### 1.4 METODOLOGÍA

Para llevar adelante la investigación, será de gran importancia saber la opinión de los expertos sobre el caso de estudio, acceder a bibliografía sobre el tema enajenación de EC, para luego llevar el análisis general al caso particular que nos planteamos en este trabajo (transferencia de empleados). Por lo antes mencionado el enfoque de investigación que aplicamos en este caso es cualitativo.

## **CAPÍTULO 2 – MARCO TEÓRICO**

### 2.1 ANTECEDENTES

La transferencia de empleados entre sociedades de un mismo grupo económico es una práctica habitual de la cual no existe regulación en la normativa tributaria vigente y que podría tener implicaciones legales, tributarias, económicas y laborales. Es importante determinar si los empleados y sus contratos de trabajo forman parte de los componentes que integran el EC.

Tal como adelantamos en el capítulo anterior, en nuestro país no existe normativa que incluya una definición de EC.

El Cr. Guillermo Tedesco y el Cr. Juan Andrés Chaia (2017) realizan un buen y sintético resumen de algunas normas y posiciones doctrinarias donde se menciona al EC. En el citado documento, se menciona que el EC está regulado en el derecho comercial en la Ley 2.904 del 26 de septiembre de 1904, en ella solo se establecen los requisitos para la convocatoria a acreedores en la enajenación de EC sin definir el concepto del mismo.

El Decreto-Ley 14.433 del 30 de septiembre de 1975, trata las inscripciones de la promesa de enajenación, expedición de certificados, escrituras definitivas y demás formalidades a la hora de la venta del EC, nuevamente sin definir la operativa.

Por este motivo, la propia doctrina se ha encargado de buscar definiciones al concepto.

El libro “Manual de Derecho Comercial Uruguayo” de Nuri Rodríguez Olivera y Carlos

López Rodríguez (2005, p. 12) exponen el hecho de que estamos en presencia de un bien complejo integrado por diversos bienes individuales. También, Nuri Rodríguez y Carlos Lopez definen el concepto “casa de comercio” (usando este término como sinónimo de EC), la cual según los autores es “un bien complejo, destinado al desarrollo de una actividad comercial o industrial” (2005, p.67).

Se podría decir entonces en base a esta definición y lo expuesto por Luis Lapique en su Informe sobre Compraventa de Empresas, que habría enajenación de EC cuando, resultado de una determinada transacción, la parte que enajena queda sin los medios para continuar con un determinada actividad comercial o industrial que lleva a cabo (o con una parte de ella) y la otra parte obtiene los medios para realizar esa misma actividad comercial o industrial que anteriormente llevaba a cabo otro.

Si bien desde el punto de vista tributario la normativa vigente no define qué se entiende por EC, el resultado derivado de la enajenación del mismo verifica el hecho generador del Impuesto a las Rentas de las Actividades Económicas (IRAE) y del Impuesto al Valor Agregado (IVA).

La normativa de IRAE establece que constituirán renta bruta: “El resultado de la enajenación de establecimientos o casas de comercio. Como fecha de la enajenación se tomará la de la efectiva entrega del establecimiento, lo que deberá probarse en forma fehaciente a juicio de la Dirección General Impositiva”<sup>1</sup>.

En lo que respecta al IVA, el tema se vuelve más abstracto aún, en la medida que no hay

---

<sup>1</sup> Lit F) del art. 17 del T. 4 T.O 1996.

una disposición normativa en concreto que haga alusión a operaciones del caso de estudio.

Sin embargo, en la propia definición del IVA se establece: “...gravará la circulación interna de bienes, la prestación de servicios dentro del territorio nacional, la introducción de bienes al país y la agregación de valor originada en la construcción realizada sobre inmuebles”<sup>2</sup>; entendiéndose por circulación de bienes “toda operación a título oneroso que tenga por objeto la entrega de bienes con transferencia del derecho de propiedad o que de a quien los recibe la facultad de disponer económicamente de ellos como si fuera su propietario...”<sup>3</sup>

En el desarrollo del presente trabajo citaremos algunos argumentos doctrinarios respecto al alcance del IVA en una operación de venta de EC.

## 2.2 Transferencia de personal entre sociedades

Cuando nos referimos a transferencia de empleados entre sociedades, dicho acto puede desencadenarse en distintas situaciones, una de ellas es entre empresas de un mismo grupo económico y otra dentro de empresas independientes.

Es sabido que del vínculo formal entre un empleador y un empleado surge un contrato de trabajo, este contrato establece derechos y obligaciones para cada una de las partes, y en caso que el empleador decida dar por finalizado el contrato o se cambien los aspectos del mismo pueden derivarse diferentes efectos, según sea el caso en cuestión.

---

<sup>2</sup> Art.1 T. 10 del T.O 1996.

<sup>3</sup> Lit a) del art. 2 del T. 10 del T.O 1996.

A nivel doctrinario se entiende que los contratos laborales no forman parte del EC, tal como lo mencionan Nuri Rodriguez y Carlo Lopez (2005, p. 62) cuando enumera los componentes del mismo “... los contratos celebrados con los empleados y obreros no integran la casa de comercio. Son una consecuencia de su funcionamiento por lo tanto no pueden considerarse comprendidos en su enajenación” y “por lo tanto, no se transmiten con ésta” (Lopez y Rodriguez, Año 2008, p.156)

Si bien en la presente investigación nos enfocaremos en la transferencia de empleados entre sociedades, las posibles casuística que puede llegar a ocurrir con los contratos laborales es la misma a la hora de enajenar un EC. Por lo que es necesario analizar las diferentes situaciones que se dan acerca de los contratos laborales a la hora de enajenar un EC:

Una opción es que el empleador a la hora de enajenar su EC decida dar por finalizado los contratos laborales, en este caso irá por la vía de un despido. El empleado tendrá derecho a una indemnización por despido además de los haberes pendientes de cobro, esta situación está prevista en la Ley 10.570, en la cual se establece que:

Los beneficios de la indemnización por despido se aplicarán ... en los casos de enajenación, fusión, transferencia de establecimientos, sus secciones o dependencias, así como cuando la clausura de los mismos no resulte de quiebra o concurso, y serán atendidos por el establecimiento que contrató los servicios ya prestados por el personal cesante<sup>4</sup>

La misma ley en su artículo 3 designa como responsable solidario al adquirente del EC: “Desde la sanción de la presente ley y en los casos referidos en el artículo anterior, los sucesores, si los hubiere, responderán subsidiariamente de las indemnizaciones impagas”

---

<sup>4</sup> Artículo 2 Ley 10570

Sobre este punto, es importante mencionar lo expuesto por Nuri Rodriguez y Carlos Lopez, que el “cese se produce cuando se promete enajenar y se entrega el establecimiento comercial” (Lopez y Rodriguez, Año 2008, p.157) “Si el despido se produce un tiempo después, el único responsable de la indemnización será el adquirente” (Lopez y Rodriguez, año 2008, p.157). En cuanto al monto de la indemnización los autores mencionados entienden que debe calcularse desde que se inició el vínculo laboral con el enajenante.

Otra posible opción, es que a la hora de la enajenación se llegue a un acuerdo en el cual, el adquirente del EC decida mantener el puesto de trabajo de los empleados. Esto se puede llevar a cabo por dos vías, la primera es que el vendedor del EC ceda los contratos laborales al adquirente, para esto es necesario que los trabajadores den su consentimiento de forma expresa, y en este caso, el trabajador mantiene su antigüedad y sus condiciones laborales, por lo que el adquirente del EC queda obligado a dar cumplimiento al contrato y en caso de decidir terminar la relación laboral deberá ser el encargado de abonar la indemnización correspondiente.

La segunda posibilidad, es que el adquirente realice nuevos contratos laborales con los empleados, por lo que la empresa que vende el EC estará obligada a abonar las indemnizaciones mencionadas en el punto anterior.

Cabe destacar que el empleado comienza un nuevo contrato laboral, con las condiciones que acuerda con el nuevo empleador.

En relación a dependientes que continúan trabajando en el EC, la Ley 12.590 regula lo relativo a la licencia: “Los trabajadores con más de cinco años de servicios en la misma empresa, aunque ésta haya cambiado una o más veces el propietario, tendrán, además, derecho a un día complementario de licencia por cada cuatro años de antigüedad, que se acumularán al período o períodos que se establezcan de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior”<sup>5</sup> Por su parte el art. 13 de la misma Ley establece que “En los casos de enajenación a título universal o

---

<sup>5</sup> Artículo 2 de la Ley 12.590

particular de un establecimiento, el adquirente y el enajenante serán solidariamente responsables del pago de los jornales de licencias adeudados”

Sobre los puntos que mencionamos de la licencia, la doctrina entiende que “La Ley da una solución única para todas las hipótesis en que los trabajadores continúan trabajando en el establecimiento. Se aplica aun cuando el adquirente haya celebrado un nuevo contrato con los trabajadores” (Lopez y Rodriguez, Año 2008, p.158)

### 2.3 CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO COMERCIAL

Tal como mencionamos anteriormente, en nuestro país no existe una norma que defina qué se entiende por EC ni mucho menos cuales son los bienes que forman parte del mismo.

La no existencia de una definición de EC despierta curiosidad, ya que tal como menciona Julio Schwartz “constituye una paradoja que el establecimiento comercial centro y eje del derecho comercial, merezca solo referencias circunstanciales y aisladas por parte del código de comercio, sin existir un Capítulo orgánico sobre el mismo” (Schwartz,1993, p.15).

Por lo que la propia Doctrina se vio obligada a llegar a una definición de EC, para ello se enfocó en estudiar el concepto y la naturaleza jurídica, por un lado, y los bienes y elementos que componen al EC por otro, tomando como referencia definiciones de EC de otros países tales como el Código Civil Italiano, el Código de Comercio Colombia, entre otros.

Nuri Rodriguez y Carlos Lopez (2005) mencionan que a pesar de que la doctrina se ocupó de llegar a una definición de EC, considera igualmente necesario un marco normativo que defina

estos conceptos, ya que entiende que el silencio de la ley es inconveniente a la hora de llevar adelante negocios entre EC.

Hemos realizado un análisis entre los diferentes autores que han estudiado el tema. El primero de ellos, Julio Schwartz en su libro *El establecimiento Comercial* da una primer definición de EC, “El establecimiento comercial es una universalidad mueble integrada por un conjunto de bienes materiales e inmateriales destinadas al desarrollo de una actividad comercial organizada para la producción o comercialización de bienes o prestación de servicios” (Schwartz, 1993, p.16). De esta definición se desprende en primer lugar que el EC está compuesto por diferentes elementos (bienes materiales e inmateriales) y estos elementos tienen su propio régimen jurídico por separado al del EC. En segundo lugar, el autor entiende que la titularidad del EC, no tiene por qué suponer la propiedad de los elementos que lo componen, por citar un ejemplo, el autor expresa que un dueño de un EC podría ser arrendatario de máquinas que emplea en la actividad que desarrolla (Schwartz, 1993). En tercer y último lugar, entiende que la ley reconoce al EC en sí, y por lo tanto permite su transmisión, arrendamiento, usufructo, gravámenes, etc.

Si bien el autor mencionado realiza un minucioso análisis de los componentes del EC, a grandes rasgos podríamos resumir que el mismo se encuentra compuesto por bienes materiales, incluyendo dentro de esta primera categoría los denominados activos fijos (bienes muebles y útiles, maquinaria, herramientas, etc), bienes de cambio (productos, mercaderías, materias primas, etc), vehículos (de carga, de transporte de personal, etc) y también los inmuebles, en este caso la doctrina ha entendido que no se encuentran comprendidos, la DGI sostiene que si el titular del inmueble es el mismo que el titular del comercio, y se deducen los gastos en liquidaciones de impuestos, entonces forma parte del EC (Schwartz, 1993, p.18).

También son componentes del EC los bienes intangibles, como, por ejemplo: nombre, enseña o emblema y marcas, aviamiento o llave, derecho al local, autorizaciones administrativas,

concesiones y habilitaciones municipales, relaciones contractuales, créditos y obligaciones derivadas de la actividad del establecimiento. (Schwartz, 1993)

Nuri Rodriguez y Carlos Lopez (2005, p.67) también estudian y analizan las definiciones y componentes que integran el EC, definiendo el mismo como un bien complejo destinado al desarrollo de actividades comerciales o industriales.

Respecto a los bienes que integran el EC, los autores (Lopez y Rodriguez, 2005, p.37) en su estudio, se remiten a los mismos conceptos que Julio Schwartz considerando que dentro de los EC existen bienes corporales e incorporales, los cuales los analiza y detalla en profundidad.

En su análisis incorpora otros elementos que forman parte del EC los cuales se suman a los bienes mencionados anteriormente, a modo de ejemplo algunos de estos elementos son: los libros de comercio, la organización, el valor llave, la clientela, las relaciones contractuales.

Dentro de las relaciones contractuales se encuentran los contratos laborales, los cuales son de vital importancia para nuestro caso de estudio, al respecto los autores establecen que “... los contratos celebrados con los empleados y obreros no integran la casa de comercio. Son una consecuencia de su funcionamiento, por lo tanto, no pueden considerarse comprendidos en su enajenación” (Lopez y Rodriguez, 2005, p.62). Los autores analizan las posibles opciones de cambios en los contratos de trabajo a la hora de traspasar los empleados conjuntamente con la enajenación del EC, dependiendo el tipo de traspaso si corresponde o no corresponde indemnización por despido y cuáles son las responsabilidades de las partes que adquieren el EC con los contratos de laborales.

#### 2.4 TIPOS DE ENAJENACIÓN DE ESTABLECIMIENTO COMERCIAL.

Luego que logramos definir el EC y llegamos a la conclusión de que el mismo es objeto de derecho, éste se podría enajenar de igual manera que se enajena cualquier otro bien.

Existen diferentes maneras de transmitir un EC, según Nuri E. Rodriguez Olivera y Carlos E. Lopez Rodriguez (2005) puede ser mediante: la sucesión, regulada por el Código Civil, la donación también regulada por el mismo código, la compraventa, la cual está regulada por el Código de Comercio (existe una pequeña controversia sobre si la compraventa se encuentra regulada por el Código de Comercio o Código Civil, pero luego de un esfuerzo interpretativo los autores entienden que está regulada por el Código de Comercio), la creación de una sociedad, con la creación de un contrato social donde uno de los socios se obliga a aportar un EC, por último se menciona la fusión de sociedades, cuando se disuelven dos o más sociedades en beneficio de una que se crea o una sociedad absorbe a la otra.

## 2.5 DEFINICIÓN Y DETERMINACIÓN DEL VALOR LLAVE.

El valor llave es un concepto que se introduce a la hora de determinar los componentes que forman parte del EC. Tal como se mencionan en el presente trabajo, Nuri Rodriguez y Carlos Lopez cuando definen otros elementos que componen el EC mencionan al valor llave. Según los autores, el valor llave es un concepto que se debe tener en cuenta a la hora de llevar adelante una enajenación de EC. A diferencia de los bienes que componen el EC los cuales se puede saber el costo de adquisición del mismo, el valor llave no tiene un costo de adquisición, por lo que se podría decir que es una cualidad, o el valor adicional o plusvalía que se cobra por el negocio en marcha, trayectoria o clientela (Lopez y Rodriguez, 2005, p.57)

A diferencia del concepto de EC, para el valor llave existen definiciones a nivel de normativa contable y normativa fiscal. De la normativa contable se puede concluir que el valor llave es la plusvalía o el excedente que resulta del pago realizado sobre el valor razonable neto de activos y pasivos; mientras que a nivel de la normativa Fiscal, encontramos que dentro de la órbita de IRAE se define al valor llave en el Artículo 72 Decreto 150/007 como “... La diferencia entre el precio de venta y el valor fiscal de los bienes transferidos, si aquél hubiera significado una inversión real para la empresa sucesora”.

Ambas definiciones comparan el precio de venta con el valor admitido, ya sea a valor razonable o valor fiscal. Frente a esto es necesario analizar porqué se paga un precio diferente al que efectivamente se debería valorar según las normas contables o fiscales. Podemos explicar que la plusvalía que surge de la ecuación para la determinación del valor llave está compuesta por elementos intangibles que no son parte de los activos y pasivos contables, sino que son una cualidad de los elementos que componen EC. Estos elementos agregan valor en su conjunto y son particulares para el EC en cuestión y podrían ser más valiosos para un EC que para otro. A modo de ejemplo, los mismos podrían ser: la trayectoria del negocio, las proyecciones de ventas futuras, el prestigio, la capacidad de producir, donde se encuentra localizada, la posición de la marca en el mercado, etc.

Cabe destacar que de la comparación entre precio de venta y el valor admitido, el valor llave resultante puede en ocasiones ser positivo y en otras negativo. Y dependiendo del resultado, la forma de tributar varía.

En los casos en que la operación realizada compute como una enajenación total o parcial de EC, es necesario determinar el valor llave de la operación para poder calcular el importe de los impuestos a pagar.

## 2.6 TRIBUTOS QUE INCIDEN

Como mencionamos anteriormente, la Enajenación de EC está prevista en la normativa fiscal uruguaya, en ella se establece que las operaciones que se encuadran dentro de la enajenación total o parcial de EC están gravadas por IRAE e IVA.

De acuerdo a lo que fuera mencionado en el Capítulo II - “Antecedentes” del presente trabajo, la normativa de IRAE incluye en la renta bruta al resultado de la enajenación del EC<sup>6</sup>. Por otro lado, la misma norma establece en cuanto a la valuación de la operación: “...en los casos de enajenación de establecimientos o casas de comercio que realicen actividades gravadas, el adquirente deberá mantener el mismo valor fiscal de los bienes de la empresa al momento de su enajenación.”<sup>7</sup>

A partir del 1/01/2024 se incorpora una modificación en la Ley del IRAE<sup>8</sup> que establece determinadas condiciones para el no cómputo del valor llave fiscal en caso de fusiones y absorciones, tales como:

I) mantener el 95% de la participación de los beneficiarios finales al menos en los dos años posteriores a la comunicación al Registro

---

<sup>6</sup> Artículo 17 - Literal F Título 4 T.O. 1996

<sup>7</sup> Artículo 33 - Título 4 T.O.1996

<sup>8</sup> Artículo 33 BIS - Título 4 T.O. 1996

II) que la operación se realice al valor contable del patrimonio transmitido

III) que se haya comunicado al registro la cadena de propietarios finales

IV) que se mantengan los giros de la sociedad antecesora por el mismo plazo mencionado en el numeral I).

Por su parte, el Decreto de IRAE<sup>9</sup> define cómo debe calcularse el resultado de la operación:

“...el resultado de las operaciones que importen modificaciones en la titularidad de una empresa se determinará por diferencia entre el precio de la operación y el valor fiscal del patrimonio transferido...” y en el artículo 72 establece reglas para el avalúo de bienes en empresas sucesoras: “...en los casos de enajenación de empresas que desarrollen actividades gravadas, transformación, fusión o escisión de sociedades, y demás operaciones análogas, la sucesora mantendrá el valor fiscal de los bienes de la antecesora, los regímenes de valuación y de amortización, así como el cómputo de los plazos para aplicar las normas sobre malos créditos.

La diferencia entre el precio de venta y el valor fiscal de los bienes transferidos, si aquél hubiera significado una inversión real para la empresa sucesora, constituirá el valor llave.”

Por su parte la normativa vigente establece distintos casos en los cuales las entidades podrían optar por el no cómputo del valor llave fiscal.

El Decreto de IRAE también reglamenta el tratamiento fiscal otorgado a la conversión de

---

<sup>9</sup> Artículo 18 Decreto 150/007

empresas unipersonales a sociedades por acciones simplificadas<sup>10</sup>, estableciendo en este caso la opción por el no cómputo del valor llave siempre que dichas conversiones se realicen sin el propósito de producir un resultado económico.

Se entenderá que no existen fines económicos para realizar tal conversión, en la medida que no se realicen transferencias de acciones en el lapso de dos años posterior al registro del contrato social.

Otro caso en el cual la norma hace mención al no cómputo del valor llave en el mismo Decreto, es la reglamentación de la reestructura de sociedades de acuerdo a lo que establece la Ley 16.060 (fusiones y escisiones)<sup>11</sup>. En este marco también se establecen ciertas condiciones a cumplir:

I) mantener el 95% de la participación de los beneficiarios finales al menos en los dos años posteriores a la comunicación al Registro

II) que se haya comunicado al registro la cadena de propietarios finales

III) que se mantengan los giros de la sociedad antecesora por el mismo plazo mencionado en el numeral I).

Tal como mencionamos anteriormente, la ecuación puede dar como resultado un valor llave positivo o negativo. Este valor llave tendrá diferentes tratamientos de IRAE si se mira desde el punto de vista del comprador o vendedor.

---

<sup>10</sup> Artículo 18 BIS Decreto 150/007

<sup>11</sup> Artículo 18 TER del Decreto 150/007

Si lo vemos desde la órbita del comprador, en los casos en que el valor llave sea positivo se deberá reconocer un activo por este concepto, y la pérdida por concepto de amortización del mismo no se admite a la hora de determinar la renta neta fiscal tal como lo establece el literal G del Artículo 24 del Título 4, por otro lado, si el valor llave resultara negativo, estaremos frente a una ganancia fiscal.

A modo de ejemplo citamos algunos casos en los cuales la Dirección General Impositiva interpreta que no corresponde el cómputo del valor llave por parte del comprador. En la reciente Consulta de DGI N° 6564 en la que se plantea el caso de una sociedad anónima uruguaya que será fusionada por absorción con una sociedad chilena. Como consecuencia de la absorción la entidad uruguaya deberá transferir los activos, lo cual la DGI interpreta que se trata de una operación a título oneroso gravada por IRAE e IVA en cabeza de la sociedad absorbida.

Sin perjuicio de lo anterior, si la fusión se realiza en el marco de la Ley 16.060 y se cumple con las condiciones que establece el artículo 18 TER del Decreto 150/007 mencionado anteriormente, la sociedad anónima uruguaya podría optar por no computar el valor llave gravado.

El fisco había tomado similar posición en consulta de DGI N°6433, con la diferencia que en este caso se trataba de activos situados en el exterior. Por lo tanto, la sociedad absorbida no debe tributar IRAE ni IVA sobre el patrimonio transferido en la medida que se trata de una renta de fuente extranjera. Por su parte, la sociedad absorbente puede optar por no computar el valor llave fiscal derivado de la operación, en el marco del artículo 33 del Título 4 T.O 1996 dado que se trata de una operación extraterritorial.

En cambio sí lo vemos desde la óptica del vendedor, en los casos en que el valor llave sea positivo tal como se mencionó anteriormente en el literal F del Artículo 17 del Título 4, la operación estará gravada por IRAE; y en el caso de que el valor llave sea negativo, estaremos frente a una pérdida admitida.

En segundo lugar en lo que respecta al IVA, si nos remitimos al hecho generador del impuesto en el cual se establece que "...gravará la circulación interna de bienes, la prestación de servicios dentro del territorio nacional, la introducción de bienes al país y la agregación de valor originada en la construcción realizada sobre inmuebles"; considerando la definición de circulación de bienes que establece la propia norma y citamos en la sesión "Antecedentes" del Capítulo II del presente trabajo que implica cualquier operación a título oneroso que resulte en la entrega de bienes con transferencia del derecho de propiedad de los mismos.

A nivel doctrinario, Andres Blanco entiende que "es indiscutible que la enajenación del establecimiento comercial supone una transferencia del dominio y/o de la disponibilidad económica que cumple con dicho elemento del hecho generador en la modalidad de circulación de bienes" (Blanco, 2001, p.42). El autor hace un análisis del alcance de los bienes a los que hace referencia la norma, cuestionando si la enajenación de EC constituye un bien en sí mismo, o si es necesario dividirlo en diferentes operaciones de circulación de bienes.

Frente a estas dos posibles opciones el resultado final del impuesto a pagar será diferente, por un lado si la enajenación de EC se trata como la suma de circulaciones de bienes separadas, el impuesto resultante será la sumatoria del IVA de cada una de esas circulaciones, las cuales pueden gravarse a tasa básica, a tasa mínima o exentos y su valor puede variar, mientras que por otro lado si la enajenación del EC se tomará como único bien, el impuesto a pagar será el resultante de aplicar la tasa al valor global de la operación. Para el autor, se descarta que la

enajenación del EC se tome como un bien único, entendiendo que se debe desagregar en la cantidad de bienes que circulan en la operación, a los cuales se le deberá dar el tratamiento tributario individual. Se entiende que el valor llave será un bien intangible que compone la enajenación del EC y el mismo estará gravado a tasa básica. (Blanco, 2001, p.70)

Por otro lado, debemos considerar al Impuesto al Patrimonio como un tributo que incide a la hora de enajenar el EC. El adquirente deberá reconocer en su activo todos los bienes que circulan en la enajenación del establecimiento conjuntamente con el bien intangible valor llave. Este valor llave no se revalúa ni se amortiza, por lo que permanecerá en la empresa adquirente del EC con el mismo valor a perpetuidad.

En la Ley que regula el Impuesto al Patrimonio se establece que “el patrimonio se determinará por la diferencia de activo y pasivo ajustado fiscalmente de acuerdo a este Título y su reglamentación”<sup>12</sup>. El Impuesto al Patrimonio grava, además, a “todos los bienes situados, colocados o utilizados económicamente en la República”<sup>13</sup>.

Adicionalmente, en último lugar nos interesaba saber si existía alguna posición del TCA en cuanto al tema de estudio del presente trabajo. En esta búsqueda, solo encontramos la Sentencia Nro. 456 del 25 de julio de 2019.

Si bien el tema base de dicha sentencia es una empresa que cuestiona a la Administración por pretender aplicar a una operación local celebrada entre dos contribuyentes de IRAE el sistema de precios de transferencia, la operación a la cual se le quiere aplicar el sistema de precios de transferencia es a una enajenación parcial del EC de una empresa a una sucursal uruguaya (de

---

<sup>12</sup> Artículo 7º del Título 14 T.O. 1996

<sup>13</sup> Artículo 7º del Título 14 T.O. 1996

una entidad del exterior) vinculada de la primera. A efectos de nuestra investigación, esta sentencia no fue de mayor utilidad dado que en ningún momento se cuestionó la venta del EC, sino que se cuestiona el precio de la operación.

## **CAPÍTULO 3 - INVESTIGACIÓN**

### 3.1 ANÁLISIS DE LA NORMATIVA TRIBUTARIA

Como mencionamos anteriormente, este trabajo tiene como objetivo centrarnos en el caso de análisis de traslado de empleados.

Podríamos definir la transferencia de empleados como una cesión del derecho a emplear a un conjunto organizado de trabajadores (consentida por éstos) sin incurrir en competencia desleal ni en responsabilidad extracontractual.

Si bien el componente principal es el pasaje de nómina de los empleados desde una entidad a otra, existen elementos adyacentes a tener en cuenta: los pasivos asociados al traslado de deudas generadas por concepto de haberes (análisis de licencia pendiente de goce, salario vacacional y aguinaldo generado por el empleado en la sociedad actual y que debe migrar a la nueva sociedad), documentos que formalizan el traslado del empleado (cambio del contrato laboral), impacto en la antigüedad del empleado, análisis de la correspondencia de indemnización por despido (en adelante “IPD”), entre otros.

Para determinar si el traslado de empleados forma parte del concepto de enajenación de EC que veremos más adelante, entendemos que es importante identificar además de los motivos por el cual se lleva adelante este tipo de operación (ventaja económica y/o fiscal o simplemente una reorganización societaria que no genera impacto en los resultados de la compañía), qué es lo que se traspa de una entidad a otra: solo contratos laborales, contratos intercompanies, activos

y pasivos, etc. También se debe tener en cuenta la conformidad del trabajador frente a las nuevas condiciones laborales tanto a nivel de tareas como a nivel salarial.

Debido a la carencia de un marco normativo que defina expresamente los componentes del EC, entendemos que existen argumentos para afirmar que el traspaso únicamente de empleados no implica una venta parcial de EC.

La enajenación de un EC implica la transferencia de ciertos elementos clave que son fundamentales para el funcionamiento del negocio (a modo de ejemplo):

- marca o denominación comercial
- cartera de clientes
- activos y pasivos
- contratos comerciales

Por su parte, se debe considerar si los trabajadores constituyen elementos de producción, tal como define el numeral 2° del Art. 32 de la Ley 13.426, que establece que “también existe venta o enajenación de un establecimiento comercial o industrial (...) aunque sin abarcar la totalidad del establecimiento, signifique que el vendedor se desprende parcial o totalmente de alguno de los giros o elementos de producción de sus negocios”.

Tenemos que dejar en claro que, solo trasladar empleados de una sociedad a otra no es lo más habitual, en la mayoría de los casos esta operación se ve acompañada del traspaso de activos y pasivos. De todos modos, se estudiará el impacto fiscal en ambos escenarios.

A efectos de realizar el análisis abordaremos las siguientes situaciones:

- I. Traslado de una parte de los empleados de una entidad a otra vinculada del mismo grupo económico
- II. Tratamiento fiscal cuando ambas sociedades que intervienen son Usuarias de Zona Franca.
- III. Implicancias fiscales en el caso que interviene un Usuario de Zona Franca en la compraventa
- IV. Implicancias fiscales en el caso que la actividad que desarrollan los empleados se encuentre exonerada de impuestos.

**I. Traslado de una parte de los empleados de una entidad contribuyente de IRAE a otra vinculada del mismo grupo económico**

En este apartado analizaremos los efectos fiscales del traslado de empleados entre dos entidades vinculadas contribuyentes de IRAE.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, el traslado de empleados entre empresas de un mismo grupo económico podría ser calificado como una enajenación parcial de EC en la medida que la sociedad que se desprende de los empleados, deja de realizar su actividad en idénticas condiciones a como lo hacía antes de la transferencia.

En este primer caso planteado, se debe analizar los siguientes escenarios posibles:

- traspaso únicamente de una parte de los empleados; en el caso de un traspaso únicamente de empleados, sin la transferencia de otros activos tangibles y no tangibles del negocio como activos fijos, inventario, marca comercial, clientela, entre otros, entendemos que no se trata de una venta de EC, en la medida que los contratos de trabajo no son un activo comercializable, ni las normas fiscales le otorgan un valor. Dado que

el valor llave se determina mediante la diferencia del precio de venta y el patrimonio fiscal transferido, al no existir un precio de venta y los empleados no formar parte del patrimonio fiscal transferido, no sería posible determinar un valor de mercado para valorar dicha transferencia, y por tanto la misma no tendría consecuencias fiscales. Esto no quita que entre las partes involucradas en la transacción se acuerde un valor asociado a la transferencia de los empleados, lo que podría interpretarse como el pago por un servicio no recurrente, de reclutamiento de personal y “know how”. En tal caso, la entidad que transfiere personal tendría una renta alcanzada por IRAE y la prestación de un servicio alcanzado por IVA. Por otro lado, la entidad receptora del personal tendría un gasto computable (directo o indirecto) en su liquidación de IRAE y un IVA compras deducible (directo o indirecto).

- traspaso de una parte de los empleados y algunos activos y pasivos: si se realiza el traspaso de una parte significativa de los empleados y activos tangibles (por ejemplo, activos fijos, cuentas a cobrar) o activos intangibles (marca, patentes, clientela, etc) y los pasivos respectivos (pasivos laborales), tenemos más elementos para concluir que la transferencia constituye una enajenación de EC. A diferencia del caso planteado anteriormente, en este caso sí se transfieren activos y pasivos que integran el EC, a cambio de un precio pactado con el adquirente. Se trata de una venta de EC en la cual para la determinación del valor llave gravado corresponde recurrir a la normativa tributaria. Dicho valor se encontrará gravado por IRAE y por IVA en cabeza de la sociedad vendedora, determinándose como la diferencia entre el precio pagado y el valor fiscal del patrimonio transferido. Respecto a la sociedad que adquiere el negocio, la misma deberá reconocer un activo equivalente al valor llave, no amortizable a perpetuidad y gravado por IP. El IVA desglosado en la factura que emita la entidad vendedora constituye un crédito computable en la liquidación mensual de IVA de la

entidad compradora. De todos modos, la transferencia de personal queda subsumida en el precio pagado, no afectando en el valor de los restantes activos, pero sí podría impactar en el valor llave, dependiendo de la valoración que se realice de la transferencia del personal en la operación.

Las conclusiones de este punto no se verían afectadas si se tratara de una operación a nivel doméstico entre entidades no vinculadas.

Las conclusiones de este punto son sin perjuicio de que la realidad pueda evidenciar otro tipo de negocio y en consecuencia pueda resultar de aplicación el artículo 6° del Código Tributario.

## **II. Tratamiento fiscal cuando ambas sociedades que intervienen son Usuarios de Zona Franca**

En este escenario, estamos frente a dos entidades que operan como UZF y por lo tanto, están amparados a la exoneración subjetiva que establece la Ley 15.921 por las actividades desarrolladas en Zona Franca y en cumplimiento del contrato aprobado por el Poder Ejecutivo.

Esta operación (la transferencia del negocio) no debiera considerarse una operación no comprendida en el marco de la exoneración subjetiva, sino que se debe tratar dentro de las actividades permitidas y amparadas al régimen de franquicia tributaria.

En este caso, en cualquiera de los dos escenarios mencionados en el punto anterior no se trataría de una operación gravada por IRAE ni por IVA, por encontrarse exonerada al amparo de la Ley N° 15.921.

Por su parte, la entidad que adquiere el negocio debería reconocer el valor llave emergente de la operación: si este fuera “positivo”, debería reconocer un “activo no amortizable a perpetuidad” y en caso de que fuera “negativo” reconocer una “ganancia”. No obstante, en la medida que la parte compradora también es UZF, el cómputo del valor llave no tiene efectos fiscales.

### **III. Implicancias fiscales en el caso que la empresa que cede los empleados es Usuaría de Zona Franca y la que adquiere es una entidad de plaza.**

En este escenario, podría ser discutible si la operación de venta de negocio (se asume que en este caso se transfiere, además de personal, ciertos activos y pasivos, y se concluya que existe enajenación de EC) se lleva a cabo en Zona Franca, y por ende, si cumple con los requisitos que establece la normativa vigente para ser considerada una operación comprendida en la exoneración subjetiva que gozan los UZF. Nuestra interpretación es que la venta parcial del EC (traslado de empleados, activos y pasivos) se realiza dentro de la Zona Franca, es decir, en el lugar donde se está desarrollando la actividad previo al traslado.

Además, se debe analizar si la enajenación de un EC es una actividad permitida por la Ley de Zonas Francas. En la medida que no se aparta del objeto para el cual fue concedido el beneficio tributario y no se trataría de una actividad recurrente, sino que se refiere a una operación puntual en la que la entidad que goza de la exención subjetiva se desprende de una parte o la totalidad del negocio realizado en Zona Franca, podemos afirmar que dicha operación no está gravada por IRAE por encontrarse comprendida en la exoneración de la Ley 15.921.

Respecto al IVA, dicha operación no se encuentra gravada en virtud de lo dispuesto en la Ley de Zonas Francas.<sup>14</sup>

Se debe tener en cuenta, que la entidad que enajena el negocio no puede dejar de cumplir con los objetivos comprometidos al obtener su calidad de UZF (por ejemplo: creación de puestos de trabajo, aumento de las exportaciones, entre otros).

Por su parte, la entidad que adquiere los empleados, activos y pasivos, debe reconocer un valor llave que surge como diferencia entre el valor fiscal del patrimonio transferido y el precio de venta. Por lo tanto, la entidad enajenante, aun cuando se encuentre exonerada deberá valorar los activos y pasivos a transferir, de acuerdo con lo establecido por las normas tributarias.

Es importante mencionar que dicha operación en la medida que se realiza entre un UZF y un contribuyente de IRAE, estaría sujeta al régimen de precios de transferencia en sede del IRAE.

#### **IV. Implicancias fiscales en el caso que la actividad que desarrolla la empresa se encuentre exonerada de impuestos.**

En este escenario, vamos a analizar el caso de entidades contribuyentes de IRAE pero que gozan de una exoneración por el tipo de actividad que realizan: ejemplo de ello es el desarrollo de software exonerado según Ley 19.637.

Generalmente, la finalidad de una exoneración impositiva es incentivar ciertas actividades económicas, promover el desarrollo de determinados sectores o regiones,

---

<sup>14</sup> Artículo 19 de la Ley 15.921

estimular la inversión, fomentar la creación de empleo, o aliviar la carga fiscal sobre ciertos contribuyentes.

Cuando un contribuyente recibe una exoneración impositiva sobre ciertas actividades o ingresos, puede parecer contradictorio que luego deba pagar impuestos sobre la venta del negocio que goza de esa exoneración.

Sin embargo, en Uruguay la venta de un negocio exonerado, si bien puede ser un aspecto discutible, está, a nuestro juicio gravada por Impuesto a la Renta y por Impuesto al Valor Agregado en la medida que la venta se lleve a cabo en territorio uruguayo no franco. Esta situación se debe a que la venta del negocio se considera una transacción separada y distinta de las actividades operativas exoneradas que el negocio haya realizado previamente. Aunque el negocio pueda haber recibido exoneraciones de impuestos sobre ciertas actividades o ingresos durante su operación, la venta del negocio se considera una transacción independiente que genera ganancias de capital o ingresos adicionales, los cuales pueden estar sujetos a impuestos según la legislación fiscal aplicable.

Por lo tanto, las conclusiones de este apartado se remiten a las formuladas en el punto I.

Por último, para concluir el análisis creemos conveniente incluir lo que mencionan las normas laborales a la hora de modificar los contratos laborales. Es sabido que cuando comienza una relación laboral entre un empleador y un trabajador es recomendable firmar un contrato de trabajo en él se detallan las obligaciones y derechos de ambas partes. El derecho laboral regula este tipo de relaciones y el mismo se rige por determinados principios, uno de ellos es el principio de continuidad, este principio busca darle seguridad al trabajador a la hora de mantener su fuente de ingresos<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup><https://www.sutel.com.uy/wp-content/uploads/Documentos-Formacion/Manual-Derecho-del-Trabajo.pdf>

Estos contratos laborales, durante su vida, pueden someterse a cambios de algunas de las condiciones, tales como por ejemplo la remuneración, el horario de trabajo o cambio de escalafón entre otros. Este tipo de cambio puede ser realizado por iniciativa del trabajador, del empleador o un acuerdo entre ambas partes. Cuando estamos frente a cambios los cuales son decisión unilateral del empleador, la doctrina y la jurisprudencia plantearon el término “jus variandi” es decir la potestad que tiene el empleador de cambiar aspectos del contrato de trabajo, estos cambios pueden ser dentro de determinados límites. En general son cambios de carácter no esencial y no se pueden realizar para perjudicar al trabajador, es habitual que se haga para resolver asuntos de organización en las empresas<sup>16</sup>.

A modo de ejemplo, estas modificaciones no pueden disminuir la remuneración al trabajador.

Cuando se está frente a la situación de traslado de empleados entre sociedades de un mismo grupo, es necesario tener el consentimiento de ambas partes ya que se está frente a aspectos esenciales del contrato de trabajo. Para ellos existe el contrato de novación en el cual ambas partes acuerdan modificar el contrato de trabajo. Para ello, se necesita de la renuncia del trabajador a la empresa que prestaba el servicio y conjuntamente la aceptación del nuevo contrato con las condiciones laborales acordadas<sup>17</sup>.

También se puede dar la situación de que el nuevo empleador decida no reconocer la antigüedad y los beneficios, en este caso la operación funcionará de igual manera que un despido y por lo tanto es necesario abonar la indemnización correspondiente conjuntamente con todos los

---

<sup>16</sup> <https://auren.com/uy/noticias/132-jus-variandi-modificar-o-no-el-contrato-de-trabajo/>

<sup>17</sup> <https://www.castellan.com.uy/es/novedades/modificaciones-en-las-condiciones-de-trabajo/>

haberes generados, teniendo en cuenta que esto puede no ser así en el caso de que el empleado firme una carta de renuncia.

### 3.2 ANÁLISIS DE POSICIONES DOCTRINARIAS.

#### 3.2.1 Materia tributaria

Como parte de nuestra investigación, se llevó a cabo la elaboración de un cuestionario el cual respondieron destacados docentes de la Maestría en tributación y otros referentes. En los mismos preferimos no revelar los nombres de los docentes ya que algunos por razones de compromiso institucional en las entidades que desempeñan funciones prefirieron el anonimato. Por lo que los llamaremos Encuestado 1 (E1), Encuestado 2 (E2), Encuestado 3 (E3) y Encuestado 4 (E4).

El objetivo del cuestionario era obtener las posiciones doctrinales acerca del traspaso de empleados entre sociedades. A continuación, presentaremos un resumen de las preguntas y las respuestas realizadas. Los cuestionarios completos aparecen en la sección Anexo del presente trabajo.

En primer lugar, nos preguntamos si los empleados de una empresa son parte del EC, según los expertos, la respuesta es que los empleados son parte del EC y a modo de ejemplo podemos ver que para el E2 cualquier EC requiere el trabajo ajeno dependiente. Para el E1 la respuesta espontánea a esta pregunta es afirmativa, destaca que el valor de una entidad es mayoritariamente el valor de su capital humano sin embargo también menciona que desde el punto de vista de los derechos contable y tributario el capital humano no integra la inversión de

una empresa pues no cumple con la definición de Activo. La opinión del E3 también es afirmativa, entiende que la inclusión de los empleados en el EC surge de la propia definición. Un establecimiento mercantil (comercial) es el conjunto de elementos físicos o materiales y personales dirigidos a la consecución de un fin determinado, de natural empresarial o mercantil. Por otro lado, el E4 realiza un análisis de los componentes del EC, si bien menciona que tanto para normas contables como fiscales los empleados quedan por fuera de la definición de activo intangible, entiende que a nivel de la literatura administrativa los trabajadores son parte del activo de una empresa, el cual es llamado “Capital Humano”. De este modo concluye que los empleados son parte del EC.

En segundo lugar, nos preguntamos si la transferencia de empleados entre empresas de un mismo grupo económico computa como de enajenación del EC y cómo entienden que se determinaría el valor llave. Para este caso obtuvimos diferentes respuestas. El E1 entiende que la enajenación de un EC implica –en sede de IRAE- realizar una inversión real para calificar como tal, y en sede de IVA requiere onerosidad, en el caso de que la pregunta refiriera a la transferencia de un EC que incluya el traslado de empleados este traslado no configuraría hecho generador de IRAE e IVA. Sin perjuicio de ello, se debe tener presente, que el importe que exceda el valor de los activos operativos netos transferidos constituyen el valor llave, por lo cual, si en la transacción existiera un importe que pudiera vincularse al valor económico del capital humano involucrado, éste quedará subsumido en el valor llave de la transacción y como tal gravado por IRAE e IVA. Para E2 la transferencia de personal en forma aislada, sin otro elemento adicional, no configura una venta de EC. Para que ello suceda debe estar unida, por lo menos, a la continuación de la actividad en cabeza del o la sucesora”. Respecto al valor llave menciona el ejemplo donde se traspasa la actividad y los trabajadores (en este caso no hay activos de ningún tipo), entonces el valor llave sería igual a todo el precio, en la medida que se

entienda como valor llave la diferencia entre el precio y la suma de los valores fiscales de los activos. En esta pregunta E2 menciona que la definición de valor llave no tiene estrictamente un apoyo legal, lo que es de gran importancia para el presente trabajo. La definición es más bien una construcción de la Administración y la dogmática que, hasta donde conozco, no ha sido controvertida. El E3 en principio considera que la transferencia de empleados configura la enajenación de EC, en el entendido que los empleados forman parte del activo intangible. Respecto al valor llave, el importe sería el que la empresa que recibe a los empleados paga a la empresa que los transfiere. También en el entendido que el valor llave es la diferencia entre el precio de venta y el valor fiscal de los bienes transferidos y en este caso no habría un valor para estos últimos. Otra posibilidad que analiza es que este tipo de operación no configure como enajenación de EC, en este caso la empresa que paga por el traspaso de empleados podría activar este monto como un activo intangible y tratarlo como tal. Por otro lado, el E4 menciona que si bien es complejo poder transferir únicamente los empleados de una empresa, en caso de que suceda estaríamos frente a la configuración de una enajenación parcial de un EC.

También se les consultó en el caso hipotético de que si computará como enajenación del EC como entienden ellos que se determinaría el valor llave y si la respuesta cambiaría en caso de que hubiera un precio pactado en la operación. E2 nos comentaba que en caso de que se configurara la enajenación de un EC y su único activo es su capital humano, el valor llave sería igual al precio de venta, aunque aclara que se determinaría de este modo en base a una construcción realizada por parte de la administración y no por un marco legal que lo regule. Por otro lado para el E1 el importe que exceda el valor de los activos operativos netos transferidos constituyen el valor llave, si en la transacción existiera un importe que pudiera vincularse al valor económico del capital humano involucrado, éste quedará subsumido en el valor llave de

la transacción y como tal gravado por IRAE e IVA. Por otro lado para el E4 el valor llave será el precio de la operación ya que el valor fiscal será cero.

Por otro lado, se les consultó si enajenar un EC íntegro, incluido su personal, tendría algún impacto tributario específico. En este caso los expertos concluyeron que se debe gravar el valor llave por IRAE e IVA, podemos destacar que el E2 entiende que en una operación de este tipo se desprende pasivos laborales (la empresa adquirente debe asumir las deudas laborales) y estos son parte del precio y por lo tanto también del valor llave.

Nos interesaba también conocer la opinión de los entrevistados en el caso particular de que la enajenación se dé en una entidad que tenga parte o todas sus rentas exoneradas, como por ejemplo una empresa que su giro sea desarrollo de software. Para el E3 no habría un tratamiento diferencial al resto de las empresas, es decir el giro no afectaría la determinación del valor llave. En cuanto a el E2 su opinión es que se podrían dar dos escenarios posibles a) que se entienda que la exoneración no incluye a las rentas de la operación, suponiendo que ella no es totalmente subjetiva sino que se limita al giro específico, en cuyo caso el tratamiento sería el normal; o b) que se extienda la exoneración también a estas rentas, en cuyo caso el efecto que tendría el traspaso de los trabajadores sería en el IVA, asumiendo que los pasivos laborales son parte del precio. Para el E4 entiende que no se trata de una operación exonerada ya que el traslado de empleados no es una actividad exonerada en sí mismo, y dado que las actividades que están comprendidas en la exoneración de este tipo de empresas son las que tienen relación directa con el desarrollo de soportes lógicos o con las actividades vinculadas que menciona la norma (numeral 2 lit. S) del art 52 del título 4 del texto ordenado y del art 161 bis del decreto 150/007).

Por último, se les consultó si tienen conocimiento o experiencia de casos de empresas que realizan este tipo de prácticas, y qué tratamiento fiscal se otorgó. Todos contestaron que no tienen experiencia en este tipo de operaciones. El fue más allá a la pregunta y analizó la normativa laboral. Entiende que se pueden dar dos situaciones respecto a los contratos de trabajo que cesan. Por un lado los trabajadores pueden ser despedidos en este caso la empresa que cede los trabajadores debe liquidar las obligaciones laborales, las CESS y el IRPF. Por otro lado se puede dar la renuncia del trabajador, en este caso la empresa que recibe a los trabajadores debe reconocer la antigüedad laboral. En ambos casos deberá existir un acuerdo entre las empresas y los trabajadores.

### 3.3.2 Análisis desde la órbita de BPS.

Conjuntamente con los cuestionarios realizados a los docentes analizados en la sección anterior nos resultaba conveniente analizar la situación desde la perspectiva laboral. Para ello se realizó un cuestionario a un jerarca del Banco de Previsión Social (BPS), el cual nos solicitó realizarlo de forma anónima.

El objetivo del mismo era conocer qué se debe tener en cuenta a la hora de transferir empleados de una sociedad a otra a nivel de las Contribuciones Especiales a la Seguridad Social (CESS).

En primer lugar, se consulta si la transferencia de empleados entre sociedades de un mismo grupo debe realizarse mediante la renuncia o mediante el despido de los trabajadores. En este caso obtuvimos como respuesta que la decisión depende de lo que se acuerde entre los trabajadores y la empresa que transfiere los empleados, por lo que es necesario tener en cuenta la realidad y las circunstancias de la transacción.

Esta operación se trata de un asunto externo a las competencias del BPS en cuanto a las CESS. También se consultó si era necesario cumplir con algún tipo de formalidad frente al BPS a la hora de llevar esta operación adelante, y la respuesta fue que no.

Por otro lado, consultamos si era necesario mantener la antigüedad laboral en caso de que la transferencia de empleados sea mediante la renuncia del trabajador. En este caso también obtuvimos como respuesta que se trata de una operación ajena al BPS, al organismo sólo le interesa que se presente la nómina y se paguen los aportes mientras que el trabajador desempeña su tarea en la empresa.

Nos preguntamos si es legalmente admitido que la decisión de transferir empleados dentro de empresas de un mismo grupo sea de forma unilateral y si tiene alguna consecuencia a nivel de CESS. La respuesta frente a esta situación es que este tipo de decisiones se da dentro del vínculo entre el trabajador y la empresa, lo cual está regulado por el derecho laboral, pero menciona que es necesario tomar en cuenta los límites al jus variand, es decir la potestad que cuenta el empleador de cambiar de forma unilateral determinadas condiciones del contrato de trabajo.

Con respecto a las consecuencias frente a las CESS nos mencionaron que el BPS se limita a los aportados por el personal en la empresa que brinda servicios. Aunque pueda existir responsabilidad de las empresas de un conjunto económico por deudas en cabeza de alguna de las empresas integrantes del mismo.

Adicionalmente consultamos si es obligatorio el pago de despido en caso de que la decisión de transferir los empleados sea de forma unilateral. Frente a esto nos mencionó que se trata de una situación que está por fuera de las competencias del BPS pero en caso de haber despido la

empresa está obligada a pagar la indemnización correspondiente de acuerdo a las normas laborales. Para ello es necesario tener en cuenta que el IPD no es materia gravada para las CESS (art. 153 ley 16713), a diferencia de la materia gravada para el IRPF, la materia gravada de IPD incluye las partidas percibidas por el trabajador en concepto de retribución y no de indemnización.

Por otro lado, nos preguntamos si es suficiente con una carta firmada por el empleado en el cual acepte que se mantiene el salario, los beneficios obtenidos y la antigüedad laboral en el caso de que no se pague IPD si o si es necesario renunciar de forma expresa, a lo que nuevamente nos respondieron que se trata de un tema ajeno a BPS.

También consultamos si es necesario comunicar a BPS esta operación, la respuesta que obtuvimos es que no es necesario hacerlo. Pero lo que sí deben hacer las empresas es dar de baja al trabajador cuando deja de prestar los servicios con el código correspondiente según sea la causal del egreso y declarar en la nómina de la empresa en la cual pasa a prestar servicios correctamente.

Visto desde el punto de vista de las CESS lo que realmente importa es que la declaración nominada coincida con la realidad, en caso de haber diferencias se realizan los actos de determinación de deuda que correspondan.

Por último, le consultamos si cambiaría en algo si se tratara de un conjunto económico, a lo que nos respondieron nuevamente que es necesario declarar al trabajador de acuerdo a su actividad real sin perjuicio de que en caso de constatar de que se trata de un conjunto económico, tendría como consecuencia la responsabilidad solidaria a la hora del pago de aportes.

## CAPÍTULO 4 – RESULTADOS

### 4.1. OBTENER UNA DEFINICIÓN DE ESTABLECIMIENTO COMERCIAL

A lo largo del desarrollo de la presente investigación, se ha evidenciado la ausencia de una definición clara en nuestro país en relación con el concepto de EC y los bienes que lo integran. Resulta peculiar que, a pesar de su importancia en el marco normativo, no exista una conceptualización precisa del "EC", considerando que diversas leyes y decretos hacen referencia para regular operaciones específicas y establecer el tratamiento tributario correspondiente, sin proporcionar una definición explícita del término.

Con el propósito de subsanar esta falta de claridad, la presente investigación se ha enfocado en la obtención de una definición precisa y exhaustiva de establecimiento comercial.

Del análisis doctrinario realizado, una posible definición que proponemos es la siguiente: *el establecimiento comercial es el lugar físico o virtual donde se lleva a cabo una actividad económica, que engloba la oferta de bienes y/o servicios, y que puede incluir tanto los elementos tangibles como los intangibles a los cuales es posible asignar un valor de mercado, siendo esenciales para el desarrollo y funcionamiento de dicha actividad.*

Este concepto del EC no se limita solo al espacio físico, sino que también puede abarcar el entorno virtual donde se realiza la actividad económica.

Al hablar de “elementos tangibles e intangibles”, nos referimos a la clasificación de activos

según la definición contable, es decir, elementos que cumplen con los criterios de control, origen y generación de beneficios futuros.

Al referirse a “bienes a los cuales sea posible asignar un valor de mercado”, se está hablando de aquellos bienes que tienen características o condiciones que permiten determinar un precio para cada elemento individual, independientemente de su conexión con el EC. Estos bienes son generalmente considerados activos tangibles, ya que son físicos y tienen una existencia palpable. Sin embargo, existen bienes intangibles como la clientela, la marca o nombre comercial, y la reputación, que son por naturaleza no físicos, pero existen metodologías de valoración que permiten determinar su valor de mercado: Valor Presente Neto (VPN) de Flujos de Efectivo Futuros, Método de Mercado Comparable, Método de Costo, etc.

En el caso de investigación, podemos concluir que los empleados pueden ser considerados activos intangibles debido a su valor en términos de habilidades, conocimientos y experiencia. Sin embargo, en términos contables, no se reconocen como activos en los estados financieros porque no cumplen con los criterios de reconocimiento de activos según las normas contables. A diferencia de otros activos intangibles, como las patentes o las marcas registradas, es difícil asignar un valor monetario específico a los empleados. Nuestra opinión es que se debe considerar a los empleados como parte integral del EC y de una empresa, ya que su presencia y habilidades pueden afectar significativamente el desempeño y el valor del negocio. No obstante, ello, ante una transacción de venta de un negocio, en la cual el valor llave generalmente incluye activos tangibles e intangibles que contribuyen al éxito continuo del negocio, la valoración precisa de los empleados plantea desafíos significativos debido a su naturaleza subjetiva y la falta de un mercado donde se pueda

establecer un precio objetivo para su contribución al negocio.

Si bien la valoración del personal es compleja desde un punto de vista práctico, plantea además cuestionamientos éticos relacionados con la dignidad y el respeto de los trabajadores. Asignar un valor monetario a los trabajadores podría considerarse como una violación de sus derechos.

#### 4.2 DETERMINAR SI EL TRASPASO DE EMPLEADOS ÚNICAMENTE COMPUTA COMO ENAJENACIÓN DE EC Y SU VALOR LLAVE.

Para el análisis de este punto nos remitimos a los dos escenarios mencionados en el Capítulo III - “Investigación” del presente trabajo.

El traspaso únicamente de personal, si no se acompaña de activos ni pasivos, no calificaría como una enajenación de EC. Esto se fundamenta en la premisa de que, según la definición que hemos establecido, la fuerza de trabajo no forma parte integral del EC.

En el escenario en que se traspasan empleados y sus activos y pasivos respectivamente, entendemos que se trata de una venta de EC tal como mencionamos anteriormente a lo largo del presente trabajo.

En relación a la determinación del valor llave en lo que respecta a las personas, resulta poco razonable que se tome en cuenta. La complejidad de los factores que influyen en la productividad y el rendimiento individual, como las condiciones laborales, la estrategia empresarial, e incluso la gestión del empresario, dificultan la atribución de un valor específico. Además, la valoración del capital humano tiene limitaciones éticas y prácticas, ya que las

personas no pueden ser tratadas como activos transferibles de la misma manera que otros elementos patrimoniales.

Incluso en el caso de la transferencia de personal entre empresas de un mismo grupo económico, no se puede asumir automáticamente que el rendimiento del personal o la cantidad de empleados se mantendrá constante en el tiempo o en las mismas condiciones que antes del traslado. Existen diversos factores que pueden influir en la sostenibilidad del rendimiento del personal después de una transferencia, como cambios en la dinámica laboral, la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos, y la gestión empresarial. Además, las condiciones específicas de cada empresa, la estrategia del grupo económico y otros elementos contextuales pueden afectar la manera en que el personal se integra y adapta a la nueva entidad.

Un punto importante a considerar es la cantidad de empleados y la estabilidad de la fuerza laboral, dado que sería crítico al intentar asignar un valor a los empleados por ejemplo en función de los flujos de fondos descontados que podrían generar en el futuro. La naturaleza dinámica del mercado laboral y las condiciones empresariales puede hacer que la cantidad de empleados y su seniority (antigüedad y experiencia) fluctúen con el tiempo.

En definitiva, la valoración del personal podría quedar incluida en el precio que se pacte por la operación, dado que se transfiere un conjunto de activos y pasivos, cuyo precio no se discrimina.

#### 4.3 TRATAMIENTO TRIBUTARIO DEL TRASPASO ÚNICAMENTE DE EMPLEADOS DE UNA SOCIEDAD A OTRA.

Tal como fue mencionado a lo largo del presente trabajo, cuando además de personal se transfieren activos y pasivos tales que se constituya la enajenación de un EC, el efecto tributario recae sobre el valor llave, que se considera un activo intangible en la transacción.

El valor llave podría generar para la parte vendedora una renta gravada por el IRAE, considerando las normativas fiscales correspondientes.

También podría estar sujeto al IVA y al ITP, dependiendo de las condiciones específicas de la transacción. La parte compradora debe reconocer fiscalmente el activo intangible no amortizable a perpetuidad, lo que podría estar sujeto al IP

Dado que la fuerza laboral no se considera un activo en el enfoque de este trabajo de investigación, y tampoco forma parte del establecimiento comercial, se concluye que las disposiciones que suelen aplicarse a la enajenación de establecimientos comerciales pueden no ser pertinentes en el caso específico en que se transfieren únicamente empleados.

En efecto, en el caso en que se perciba una contraprestación por el traspaso de personal, la entidad que transfiere el personal tendrá una renta gravada por IRAE y se verificará la prestación de un servicio alcanzado por IVA. En el caso de la entidad receptora de personal, si bien podría ser discutible si se trata de un gasto o la adquisición de un intangible, parecería ser más acertado considerar que se trata de un gasto, que de cumplir las condiciones requeridas por la normativa sería deducible en la liquidación de IRAE.

Sin perjuicio de lo anterior, no se debe dejar de lado los aspectos tributarios relacionados con el personal. Como consecuencia del traslado de empleados, se determinan algunas partidas salariales que son materia gravada para las Contribuciones Especiales a la Seguridad Social y para el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas. Estas partidas están sujetas al tipo de acuerdo que exista entre el trabajador y el empleador a la hora de llevar adelante la operación. Un posible acuerdo es que la empresa que decida trasladar al empleado lo haga mediante un despido, es decir abonando todos los haberes existentes a la fecha más el IPD correspondiente. En esta liquidación final las CESS y el IRPF gravan de forma diferenciada las partidas, para las CESS las partidas gravadas son el salario por los días trabajados y el aguinaldo generado,

mientras que para IRPF las partidas gravadas son todas las liquidadas para el trabajador excepto el monto del IPD legal. Por otro lado, si el trabajador llega a un acuerdo y continúa su relación con la empresa adquirente (es decir, se realiza un contrato de novación) la empresa que adquiere los empleados por lo general en este tipo de contratos se compromete a mantener los beneficios que tenía el trabajador en su anterior empresa y la antigüedad generada.

Aun en el caso de traslados de empleados entre empresas que no integran el mismo grupo económico, se debe adoptar un enfoque transparente y que tenga en cuenta los derechos de los trabajadores, por lo que podría no existir ningún tipo de contraprestación, dando lugar al empleado en la negociación de términos y condiciones laborales, reconocer sus habilidades y tener una comunicación fluida con el empleado que permita garantizar que se respetan sus derechos y condiciones laborales.

Por lo tanto, si se traslada el concepto de no aplicar un precio específico entre partes independientes y se establecen claramente los términos y condiciones en un acuerdo comercial, en materia de precios de transferencia podría aplicarse un enfoque análogo. En otras palabras, se podría argumentar que, al igual que en transacciones entre partes independientes, el acuerdo refleja condiciones de mercado y no hay una manipulación de precios debido a la relación entre las partes.

## CAPÍTULO 5– CONCLUSIONES

El objetivo general del presente trabajo de investigación es determinar si el solo hecho de transferir empleados y consecuentemente sus actividades entre sociedades de un mismo grupo económico o entre partes no vinculadas, se considera una enajenación total o parcial del EC.

Luego de analizar el caso entendemos que el simple traslado de empleados por sí solo no constituye una enajenación de EC, por lo tanto, se confirma la hipótesis planteada. Esto se debe a que, según nuestra definición de EC, este abarca tanto elementos tangibles como intangibles que son esenciales para llevar a cabo la actividad comercial, sin incluir los contratos de trabajo.

Es importante destacar que, en el caso de un traslado completo de empleados de una empresa, si no se lleva a cabo una reposición de estos empleados, puede ser necesario también trasladar los activos y pasivos de la empresa o incluso disolver la actividad, ya que la ausencia de empleados impediría la continuación de las operaciones comerciales.

Por lo tanto, el traspaso de empleados entre sociedades debe ser analizado en conjunto con otros elementos del EC para garantizar la continuidad y viabilidad de la actividad empresarial.

A modo de resumen, es posible concluir que, si bien la mera transferencia de personal no constituye la enajenación de un EC, en la medida que la misma implique una transferencia de dinero que suponga la prestación de un servicio, tendrá consecuencias tributarias en sede del IRAE y el IVA para la entidad que transfiere el personal. Sin embargo, cuando no ocurra ninguna contraprestación, no existirán consecuencias fiscales.

Por otro lado, en un contexto donde se transfieren activos y pasivos de modo que del análisis de la operación se concluya que existe enajenación total o parcial de EC, la transferencia de personal que acompañe tal operación no tendrá efectos tributarios (más allá de su consideración o no en el precio de la operación) en el sentido que la renta derivada de la enajenación del EC, prescinde, a efectos de su determinación, de cuál es la situación del personal, ya que el mismo no forma parte de los activos de una empresa a efectos fiscales.

Vale precisar, por último, que todas las situaciones analizadas y las conclusiones a las que se ha arribado parten de la base de que existe consentimiento o acuerdo entre el personal transferido y sus actuales o futuros empleadores, sin que se vean vulnerados los derechos previstos en la legislación laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CHAIA, J.A., y TEDESCO, G. (2017). *Enajenación de Establecimiento Comercial – Tratamiento frente al IVA e IRAE*.
- SCHWARTZ, J., (1993). *El establecimiento Comercial*. Fundación de Cultura Universitaria.
- LÓPEZ, C., y RODRÍGUEZ, N. (2005). *Manual de Derecho Comercial Uruguayo- Tomo 3-Establecimiento Comercial Propiedad Industrial*. Fundación de Cultura Universitaria.
- LÓPEZ, C., y RODRÍGUEZ, N. (Año 2008). *Manual de Derecho Comercial Uruguayo- Tomo 3-Establecimiento Comercial Propiedad Industrial. 2da edición, corregida y ampliada*. Fundación de Cultura Universitaria
- BLANCO, A. *El Impuesto al Valor Agregado Tomo I*. Fundación de Cultura Universitaria
- LAPIQUE, L. *Informe sobre Compraventa de Empresas*  
<https://www.lsabogados.com.uy/Negocios-en-Uruguay/112/Compraventa-de-Empresas/informe-sobre-compraventa-de-empresas-por-el-dr-lapique/>

Otros Materiales de lectura:

- SEGALERBA, P. *Enajenación de Establecimiento Comercial Tratamiento impositivo frente al IVA e IRAE*.
- Texto Ordenado: Título 4, Título 10 y Título 14.
- Decretos reglamentarios: 150/007 y 220/998.
- Consultas de DGI
- Sentencias de TCA
- Revista tributaria IUET número 189 (Noviembre-Diciembre 2005)
- Revista tributaria IUET número 109 (Julio-Agosto 1992)
- Revista tributaria IUET número 205 (Noviembre-Diciembre 2016).

-Publicaciones de consultoras en la web: -<https://auren.com/uy/noticias/132-jus-variandi-modificar-o-no-el-contrato-de-trabajo/>

-<https://www.castellan.com.uy/es/novedades/modificaciones-en-las-condiciones-de-trabajo/>

-[file:///C:/Users/Teletrabajo30/Downloads/manual%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Teletrabajo30/Downloads/manual%20(1).pdf)

-<https://www.sutel.com.uy/wp-content/uploads/Documentos-Formacion/Manual-Derecho-del-Trabajo.pdi>

## **ANEXO**

Entrevista a expertos en la materia

### **Respuestas de Cr Javier Forte Encuestado 1 (E1)**

"ANÁLISIS Y CONSECUENCIAS TRIBUTARIAS DEL TRASPASO DE PERSONAL  
ENTRE SOCIEDADES COMERCIALES".

NOTA.- Las respuestas que se formulan al cuestionario planteado, se realizan en el marco de los tributos nacionales cuyo sujeto activo es la DGI, sin perjuicio de mencionar temas vinculados a otras normas de derecho positivo vigente en Uruguay.

Cuestionario:

#### **1- ¿Considera que los empleados son parte del establecimiento comercial?**

Esta pregunta considero que en la forma que está formulada, sugiere una respuesta espontánea afirmativa –económicamente correcta pero descontextualizada- lo cual puede implicar que, a partir de la misma, se infieran interrogantes en el tratamiento tributario en la transferencia del establecimiento comercial.

Desde el punto de vista económico, en muchos casos, el valor de una entidad es mayoritariamente el valor de su capital humano. Al momento de transferir el establecimiento comercial, es innegable, que en muchos casos su valor está determinado por el valor del capital humano que se traslada simultáneamente con la transferencia de los bienes.

No obstante, ello no puede, en forma transitiva, aplicarse al derecho contable y mucho menos al derecho tributario (principio de legalidad).

Desde el punto de vista del derecho contable, el capital humano no integra la inversión de una empresa pues no cumple con la definición de Activo.

Desde el punto de vista del derecho tributario, el capital humano tampoco constituye un Activo fiscal.

Por ello, las entidades que desarrollan actividad empresarial no pueden enajenar activos que no poseen.

Sin perjuicio de ello, existe el caso particular, de algunas entidades que poseen en su activo “derechos federativos, de imagen y similares de deportistas”. En este caso la pregunta de marras no sería aplicable pues la misma interpela acerca de “empleados de un establecimiento comercial”, y obviamente los “derechos federativos, de imagen y similares de deportistas” son conceptos sustancialmente diferentes.

**2- La transferencia de empleados entre empresas de un mismo grupo económico (ya sea mediante la renuncia o despido de éstos de la empresa que realiza la transferencia), ¿configura la enajenación del establecimiento comercial? En caso afirmativo, ¿cómo entiende que se determina el valor llave? ¿Cómo influye que exista el pago de un precio a cambio de la referida transferencia?**

La mera transferencia de empleados entre sociedades comerciales, no podría implicar ninguna contraprestación entre las empresas, so pena de eventualmente incursionar en una actividad expresamente prohibida y perseguida penalmente (Ley N° 19643 LEY DE PREVENCIÓN Y COMBATE DE LA TRATA DE PERSONAS).

Debe recordarse que la enajenación de un establecimiento comercial implica –en sede de IRAE– realizar una inversión real para calificar como tal, y en sede de IVA requiere onerosidad.

Si la pregunta refiriera a la transferencia de un establecimiento comercial que incluye el traslado simultáneo de empleados, y por los fundamentos expuestos en la respuesta dada en la pregunta anterior, éste traslado simultáneo de empleados no configuraría hecho generador de IRAE e IVA para las sociedades comerciales en su calidad de sujeto pasivo.

Sin perjuicio de ello, se debe tener presente, que el importe que exceda el valor de los activos operativos netos transferidos constituyen el valor llave, por lo cual, si en la transacción existiera un importe que pudiera vincularse al valor económico del capital humano involucrado, éste quedará subsumido en el valor llave de la transacción y como tal gravado por IRAE e IVA.

**3- En caso que la respuesta anterior sea negativa ¿Cuál es el tratamiento tributario que usted considera adecuado para la transferencia de personal de una sociedad a otra?**

Reitero lo expuesto en la pregunta dos:

”La mera transferencia de empleados entre empresas, no podría implicar ninguna contraprestación entre las empresas, so pena de eventualmente incursionar en una actividad

expresamente prohibida y perseguida penalmente (Ley N° 19643 LEY DE PREVENCIÓN Y COMBATE DE LA TRATA DE PERSONAS).

Debe recordarse que la enajenación de un establecimiento comercial implica –en sede de IRAE– realizar una inversión real para calificar como tal, y en sede de IVA requiere onerosidad. “

**4- ¿Tendría algún impacto tributario específico si se enajena un establecimiento comercial íntegro incluido su personal?**

Reitero lo expuesto en la pregunta dos:

“Si la pregunta refiriera a la transferencia de un establecimiento comercial que incluye el traslado simultáneo de empleados, y por los fundamentos expuestos en la respuesta dada en la pregunta anterior, éste traslado simultáneo de empleados no configuraría hecho generador de IRAE e IVA para las sociedades comerciales en su calidad de sujeto pasivo.

Sin perjuicio de ello, se debe tener presente, que el importe que exceda el valor de los activos operativos netos transferidos constituyen el valor llave, por lo cual, si en la transacción existiera un importe que pudiera vincularse al valor económico del capital humano involucrado, éste quedará subsumido en el valor llave de la transacción y como tal gravado por IRAE e IVA.”

**5- Para el caso de una empresa que su actividad es el desarrollo de software y traslada empleados a otra empresa ¿que implicancias tendría esta operación en la determinación y gravámen del valor llave teniendo en cuenta que la empresa puede tener todas o parte de sus rentas exoneradas?**

Reitero lo expuesto en la pregunta dos:

”La mera transferencia de empleados entre empresas, no podría implicar ninguna contraprestación entre las empresas, so pena de eventualmente incursionar en una actividad expresamente prohibida y perseguida penalmente (Ley N° 19643 LEY DE PREVENCIÓN Y COMBATE DE LA TRATA DE PERSONAS).

Debe recordarse que la enajenación de un establecimiento comercial implica –en sede de IRAE- realizar una inversión real para calificar como tal, y en sede de IVA requiere onerosidad. “

**6-¿Tiene experiencia o conocimiento de casos de empresas que realizan este tipo de prácticas? ¿Qué tratamiento fiscal se otorgó a esta práctica?**

Si por este tipo de prácticas, se entiende el traspaso de personal dependiente entre distintas sociedades comerciales, vinculadas o no vinculadas entre sí, y no asociado a una transferencia de establecimiento comercial, lo observado es que nunca se ha verificado una contraprestación por tales actos.

En general, y por razones vinculadas a la legislación laboral y previsional, se dan dos situaciones respecto de los trabajadores que cesan, ya sea por despido o por renuncia.

En el primer caso, despido del trabajador, la empresa que cede los trabajadores debe liquidar las obligaciones laborales, las CESS y el IRPF correspondiente a cada trabajador.

En el segundo caso, renuncia del trabajador, la empresa que recibe los trabajadores debe reconocer la antigüedad laboral de la empresa precedente.

En ambos casos, es obvio que debe existir un acuerdo entre las empresas y los trabajadores. Algunos trabajadores acordaron el despido y otros el reconocimiento de la antigüedad.

### **Respuestas de Andrés Blanco Encuestado 2 (E2)**

#### **1- ¿Considera que los empleados son parte del establecimiento comercial?**

Entiendo que sí. Dejando de lado las pequeñas empresas unipersonales por cuenta propia, cualquier establecimiento comercial (que, para simplificar, utilizo indistintamente con la expresión "empresa") requiere el trabajo ajeno dependiente.

#### **2- La transferencia de empleados entre empresas de un mismo grupo económico (ya sea mediante la renuncia o despido de éstos de la empresa que realiza la transferencia), ¿configura la enajenación del establecimiento comercial? En caso afirmativo, ¿cómo entiende que se determina el valor llave? ¿Cómo influye que exista el pago de un precio a cambio de la referida transferencia?**

La transferencia de personal en forma aislada, sin otro elemento adicional, no configura a mi juicio una venta de establecimiento comercial. Para que ello suceda debe estar unida, por lo menos, a la continuación de la actividad en cabeza del o la sucesora. La segunda parte de la pregunta creo que refiere más bien a todos los casos en que se produce una venta de establecimiento comercial y no hay activos de ningún tipo, como en el ejemplo simple que mencioné: se traspasa la actividad (por ejemplo, los clientes, contratos en ejecución, etc.), y los trabajadores. Si eso sucede, el valor llave sería igual a todo el precio, en la medida en que mantengamos la definición de "valor llave" como diferencia entre precio y suma de valores fiscales de todos los activos. De todos modos, tengan presente que esa definición no tiene

estrictamente apoyo legal, es más bien una construcción de la Administración y la dogmática que, hasta donde conozco, no ha sido controvertida.

**3- En caso que la respuesta anterior sea negativa ¿Cuál es el tratamiento tributario que usted considera adecuado para la transferencia de personal de una sociedad a otra?**

Creo que esta pregunta es no aplicable.

**4- ¿Tendría algún impacto tributario específico si se enajena un establecimiento comercial íntegro incluido su personal?**

Parecería que el efecto específico que tiene deriva de la asunción de los pasivos laborales por el adquirente: si entendemos -cosa que yo comparto- que los pasivos asumidos por el adquirente se suman al precio, el traspaso de los trabajadores haría -en principio- asumir las deudas laborales por el adquirente, y por lo tanto su agregación al precio para determinar tanto la renta gravada como el IVA en cabeza del enajenante, y el valor llave en cabeza del adquirente.

**5- Para el caso de una empresa que su actividad es el desarrollo de software y traslada empleados a otra empresa ¿que implicancias tendría esta operación en la determinación y gravámen del valor llave teniendo en cuenta que la empresa puede tener todas o parte de sus rentas exoneradas?**

Asumiendo que se configura una venta de establecimiento, podrían pasar dos cosas: a) que se entienda que la exoneración no incluye a las rentas de la operación, suponiendo que ella no es totalmente subjetiva sino que se limita al giro específico, en cuyo caso el tratamiento sería el normal; o b) que se extienda la exoneración también a estas rentas, en cuyo caso el efecto que tendría el traspaso de los trabajadores sería en el IVA, asumiendo que los pasivos laborales son parte del precio.

**6-¿Tiene experiencia o conocimiento de casos de empresas que realizan este tipo de prácticas? ¿Qué tratamiento fiscal se otorgó a esta práctica?**

No conozco casos de este tipo

**Respuestas Cr. Marcelo Mañas Encuestado 3 (E3)**

**1- ¿Considera que los empleados son parte del establecimiento comercial?**

Personalmente, considero que los empleados forman parte del establecimiento comercial.

Basta con ver alguna definición la cual comparto que dice que: “Un establecimiento mercantil (comercial) es el conjunto de elementos físicos o materiales y personales dirigidos a la consecución de un fin determinado, de natural empresarial o mercantil.

**2- La transferencia de empleados entre empresas de un mismo grupo económico (ya sea mediante la renuncia o despido de éstos de la empresa que realiza la transferencia), ¿configura la enajenación del establecimiento comercial? En caso afirmativo, ¿cómo entiende que se determina el valor llave? ¿Cómo influye que exista el pago de un precio a cambio de la referida transferencia?**

Entiendo que la transferencia de empleados entre empresas de un mismo grupo económico configura enajenación de establecimiento comercial. Considero que los empleados forman parte

del activo intangible de una empresa, y por lo tanto, cuando se transfieren de una empresa a otra forman parte de la enajenación del establecimiento comercial.

El tema no lo tengo totalmente claro. Para mí, el valor llave sería el importe que la empresa que recibe a los empleados paga a la empresa de la cual los mismos son transferidos. Mi razonamiento viene por el lado de que el valor llave es la diferencia entre el precio de venta y el valor fiscal de los bienes transferidos. Como en este caso no habría un valor fiscal de los bienes transferidos, el valor llave sería igual al importe abonado.

Por otro lado, también podría llegar a pensarse que esta transferencia no forma parte del establecimiento comercial, y que la empresa que paga pueda activar este monto como un activo intangible, y tratarlo como tal, es decir, amortizarlo en 10 años.

**3- En caso que la respuesta anterior sea negativa ¿Cuál es el tratamiento tributario que usted considera adecuado para la transferencia de personal de una sociedad a otra?**

El tratamiento sería el que planteé al final de la pregunta anterior (tratarlo como un activo intangible que no sea valor llave y amortizarlo en 10 años).

**4- ¿Tendría algún impacto tributario específico si se enajena un establecimiento comercial íntegro incluido su personal?**

Considero que la parte que se paga por el personal sería parte del valor llave, es decir, quedaría incluido dentro del precio de la operación (y no habría ningún activo que se transfiera de una sociedad a la otra).

**5- Para el caso de una empresa que su actividad es el desarrollo de software y traslada empleados a otra empresa ¿que implicancias tendría esta operación en la determinación y gravámen del valor llave teniendo en cuenta que la empresa puede tener todas o parte de sus rentas exoneradas?**

Considero que debería tener el mismo tratamiento que el resto de las empresas en la determinación del valor llave.

**6-¿Tiene experiencia o conocimiento de casos de empresas que realizan este tipo de prácticas? ¿Qué tratamiento fiscal se otorgó a esta práctica?**

Personalmente, no he tenido experiencia en la enajenación de establecimiento comercial que implique la transferencia de empleados.

#### **Encuestado 4 (E4)**

**1- ¿Considera que los empleados son parte del establecimiento comercial?**

En Uruguay nos encontramos ante la ausencia de un cuerpo orgánico de normas que regulen y especifiquen la definición de Establecimiento Comercial así como de los bienes que lo componen.

En un marco teórico, en materia Administrativa es dable pensar que los empleados (recursos humanos) sean parte del activo de una organización. En la literatura de administración, en el contexto empresarial, se lo denomina “Capital Humano” e incluye el conocimiento, las habilidades, la experiencia, así como el talento de las personas que desempeñan tareas en una empresa y que contribuye al éxito, y al rendimiento de esta. La experiencia, habilidad y destreza (o la falta de estas) son factores que inciden directamente en los resultados y por ende en el valor de la organización.

En términos contables, los intangibles se refieren a activos no físicos que tienen un valor para una empresa. Las normas contables referidas a Activos Intangibles, establecen cómo se deben reconocer, medir y revelar los activos intangibles en los estados financieros de una empresa. Define un activo intangible como un activo no monetario identificable sin sustancia física. Según estas normas, los activos intangibles deben ser reconocidos si cumplen ciertos criterios, como la probabilidad de beneficios económicos futuros y la capacidad de medición confiable del costo del activo.

Partimos de la base de que no existe un bien esencial para estar ante la presencia de un Establecimiento Comercial y que los activos varían de acuerdo a la naturaleza de la actividad desarrollada, es decir, que no le da tal característica la presencia de un determinado bien, sino el conjunto de bienes de diferente naturaleza, organizados para la realización de una actividad comercial. Es así que pueden integrar el Establecimiento Comercial bienes corporales tales como las mercaderías, las instalaciones, los vehículos, y bienes incorporales como el nombre, las marcas, las patentes, el valor llave, la clientela, y por qué no, los empleados.

Por lo dicho, si bien se podría considerar a los empleados como un activo intangible de las organizaciones, ni en materia contable ni en materia tributaria encontramos normativa que le asigne un valor cuantificable en libros, por lo que es allí dónde radica la principal dificultad.

**2- La transferencia de empleados entre empresas de un mismo grupo económico (ya sea mediante la renuncia o despido de éstos de la empresa que realiza la transferencia), ¿configura la enajenación del establecimiento comercial? En caso afirmativo, ¿cómo entiende que se determina el valor llave? ¿Cómo influye que exista el pago de un precio a cambio de la referida transferencia?**

En general la doctrina se ha expresado con distintas acepciones teóricas que definen el concepto jurídico del establecimiento comercial. Es así que al EC se lo ha definido principalmente como: un conjunto de elementos heterogéneos; una universalidad de hecho; una universalidad de derecho; como un bien, y; como un bien complejo distinto de los bienes que lo componen.

Ahora bien, en la hipótesis de que “los empleados” fueran el único “activo” trasferido (con la salvedad de la dificultad a la que se hace referencia en la respuesta anterior), como fuera mencionado, estaríamos frente a una enajenación parcial de establecimiento comercial y dado que el Valor llave se determina como la diferencia entre el precio pactado y el valor fiscal de los bienes transferidos (asumiendo valor cero), el precio constituiría el Valor llave.

**3- En caso que la respuesta anterior sea negativa ¿Cuál es el tratamiento tributario que usted considera adecuado para la transferencia de personal de una sociedad a otra?**

Como se mencionó en la pregunta 1) se podría considerar a los empleados parte del activo intangible de las organizaciones, sin embargo, ni en materia contable ni en materia tributaria hemos encontrado la forma de que se le asigna un valor cuantificable en libros, por lo que consideramos que los mismos quedarían incluidos (entre otros conceptos), al momento de la determinación del precio de la operación y por ende en el valor llave que se determine, por lo que habría que ir a la tributación del Valor llave.

**4- ¿Tendría algún impacto tributario específico si se enajena un establecimiento comercial íntegro incluido su personal?**

Ídem Respuesta 3)

**5- Para el caso de una empresa que su actividad es el desarrollo de software y traslada empleados a otra empresa ¿que implicancias tendría esta operación en la determinación y gravámen del valor llave teniendo en cuenta que la empresa puede tener todas o parte de sus rentas exoneradas?**

Partiendo de la base que el traslado de empleados no es una actividad exonerada en sí mismo, y dado que las actividades que están comprendidas en la exoneración de este tipo de empresas, son las que tienen relación directa con el desarrollo de soportes logísticos o con las actividades vinculadas que menciona la norma (numeral 2 lit. s) del art 52 del título 4 del texto ordenado y del art 161 bis del decreto 150/007), entendemos que la operación puntual consultada no entraría en la exoneración por esta norma en particular.

**6-¿Tiene experiencia o conocimiento de casos de empresas que realizan este tipo de prácticas? ¿Qué tratamiento fiscal se otorgó a esta práctica?**

A la fecha, no hemos tenido conocimiento de este tipo de casos.

**Cuestionario sobre seguridad social relacionado con la transferencia de empleados entre empresas**

**1- La transferencia de empleados entre empresas de un mismo grupo económico,**

**A) ¿Debe realizarse formalmente mediante la renuncia del empleado o mediante el despido por parte del empleador?**

Tema ajeno a la competencia del BPS en cuanto a recaudación de CESS, dependerá de lo que acuerden trabajador y empresa, y que corresponde a la realidad de las circunstancias. En caso de que ambas opciones sean aceptadas.

**¿Debe cumplirse algún tipo de formalidad ante el BPS que no sean las que normalmente corresponden a una renuncia o despido?**

No.

**B) En caso de renuncia, ¿es obligación del nuevo empleador mantener la antigüedad del trabajo anterior?**

Es un tema ajeno a BPS. Para el organismo, lo que interesa es que se presente la nómina y se paguen los aportes mientras que el trabajador desempeña su tarea en la empresa.

**2- Con respecto a la transferencia de empleados de forma unilateral.**

**A) ¿Es legalmente admitido que la transferencia de empleados es una decisión empresarial unilateral?**

La decisión empresarial se daría en el marco del vínculo con el trabajador, y la regula el derecho laboral siendo pertinente evaluar los límites al jus variandi.

La pregunta es ajena a la competencia de BPS ya que la obligación frente al organismo se circunscribe a aportar por el personal en la empresa que brinda servicios. Ello sin perjuicio de que puede coexistir responsabilidad de las empresas de un conjunto económico por deudas en cabeza de alguna de las empresas integrantes del mismo.

**B) ¿Qué consecuencias puede tener esto a nivel de la seguridad social?**

Me remito a la respuesta anterior

**C) ¿Es obligatorio en tal caso que el empleador pague el despido correspondiente?**

Si hubo despido, por las normas laborales debería abonarse la indemnización correspondiente, pero nuevamente es un tema que está fuera del ámbito de competencia de BPS. Sin perjuicio de ello, debe tenerse presente el alcance de la materia gravada para BPS, por lo cual la indemnización por despido no es materia gravada para las CESS (art. 153 ley 16713), ya que la misma incluye las partidas percibidas por el trabajador en concepto de retribución y no de indemnización, a diferencia de la materia gravada para el IRPF.

**3- En caso de que no se pague IPD, ¿es suficiente con una carta firmada por el empleado en el cual acepte que se mantiene el salario, los beneficios obtenidos y la antigüedad laboral? ¿o también debe renunciar en forma expresa?**

Es un tema ajeno a BPS.

**4- ¿Corresponde informar la operación a BPS?**

No. Lo que corresponde es denunciar al trabajador correctamente en la nómina de la empresa en la cual presta servicios y darle la baja cuando deja de prestarlos con el código correspondiente según sea la causal del egreso.

Desde otro ángulo, en el ámbito de las CESS que recauda el BPS lo que interesa es que lo declarado coincida con la realidad, y de constatare discordancias se realizan los actos de determinación de deuda que correspondan.

**¿Cambiarían en algo las respuestas anteriores si se tratara de un conjunto económico?**

Como se dijo, debe declararse al trabajador en la empresa para la cual desarrolla su tarea y abonarse los aportes correspondientes. Partiendo de la base que el conjunto económico presupone la existencia de empresas independientes, de probarse y declararse dicho conjunto económico, la consecuencia es que puede perseguirse el cobro ejecutivo de la deuda de una de las integrantes a las restantes (responsabilidad solidaria).

Por otra parte, también puede declararse responsable solidario al representante de alguna de ellas por las deudas de las otras siempre y cuando se reúnan los requisitos del art. 21 del Código Tributario.