



PLAN AGROPECUARIO

Una mirada amplia de la Gestión Predial: aspectos tributarios, laborales, derechos y obligaciones

Ing. Agr. M. Sc. Carlos Molina Riccetto
Cra. Cecilia Cópola

noviembre 2014

Contenidos



PLAN AGROPECUARIO

- A. Productor familiar: definición, condiciones, beneficios
- B. Beneficios fiscales «nuevos» y «viejos»
- C. Las relaciones con el BPS: derechos y obligaciones
- D. Impuestos varios
- E. Algunos beneficios del trabajador y obligaciones del empleador
- F. Seguridad laboral
- G. Inclusión financiera

Aclaración de importancia

- Es una charla que «sobre vuela» aspectos relevantes de la gestión relacionada a lo tributario y laboral
- El objetivo es informar de manera primaria
- No se responderán todas las interrogantes que seguramente uno tiene sobre el tema
- Entendemos es importante que continúen profundizando y asesorándose en estos temas

A. Productor familiar:
definición, condiciones, beneficios.

¿Puedo ser considerado Productor Familiar?

SI:

1. Explotación con hasta 2 asalariados permanentes o su equivalente en jornales (250 jornales) zafrales por cada asalariado (máximo 2 asal. permanentes y 500 jornales zafrales).
2. Explotar menos de 500 ha. , Índice Coneat 100 .
3. Ingreso principal del productor: el de la explotación y debe cumplir jornada laboral .
4. Puede tener otros ingresos nominales (brutos) la familia (Res. MGAP; $< 14 \text{ BPC} = 14 \times \$ 2.819 = \$ \underline{39.466 \text{ promedio mensual}}$).
5. Residir en la explotación o a una distancia menor a 50 km. de la misma.

¿Qué trámite debo hacer?

- Debo inscribirme en la Dirección General de Desarrollo Rural (DGDR-MGAP, en Montevideo u en Oficinas Regionales, mediante Declaración Jurada y documentación comprobatoria), caduca a los 5 años.
- Debo mantener actualizada la información.
- Información a declarar:
 - ✓ Datos del núcleo familiar: Datos de todos los integrantes y datos de residencia.
 - ✓ Datos registrales de la empresa familiar: RUT, BPS, Nombre y condición jurídica.
 - ✓ Datos de la explotación o actividad productiva: Ubicación, DICOSE, padrones, rubros.

B. Beneficios fiscales «nuevos» y «viejos»

Beneficios «fiscales»

- El hecho de ser considerado Productor Familiar me genera beneficios diversos.
- BPS: Exoneración del 50% del aporte mínimo patronal. El MGAP envía listado a BPS para que el productor sea beneficiario (Predio hasta 200 has. ic 100, sin asalariados permanentes, ingreso ppal. predial, que titular trabaje en el predio).
- Ser potencial beneficiario de los llamados a proyectos del MGAP-DGDR.

Beneficios «fiscales»

- Acceso a subsidios ante emergencias agropecuarias
- Acceso diferencial a planes MEVIR
- Acceso diferencial a electrificación rural
- Tratamiento diferencial del endeudamiento con BROU
- Tratamiento diferencial en licitaciones de compras del Estado de productos alimenticios

Otros beneficios fiscales

1. Referido a Contribución Inmobiliaria Rural

- Es un beneficio originado en 2001, previo a la aplicación de política pública dirigida a la producción familiar.
- Se exonera la Contribución Inmobiliaria Rural (planilla) para las primeras 50 has. Coneat 100. si la explotación no supera las 200 has.
- Se debe tramitar la exoneración en la Intendencia respectiva.

Otros beneficios fiscales

2. Referido a fertilizantes con Fósforo

- Es un beneficio originado en 2008, posterior a la reforma tributaria
- Para productores que **no** pagan IRAE.
- Se genera un crédito fiscal a partir de las compras de fertilizantes fosfatados (sólo Fósforo) destinados a instalación y refertilización de praderas permanentes; que sirve para pagar BPS. –
- El crédito fiscal es por el 12 % de lo gastado en fertilizante
- Se debe tener el comprobante oficial de compra (boletera).
- Se debe tener “Certificado de Uso” expedido por técnico.

Otros beneficios fiscales

- 3. Referido a inversiones en «gestión del agua»
- Es un beneficio originado en 2011
- Para productores pagadores de Imeba
- Se genera un crédito fiscal a partir de la realización de inversiones en: tajamares, pozos, perforaciones, molinos de viento, tanques australianos, motores y bombas, represas, cañerías, bebederos, etc
- El crédito fiscal es por el 10 % de lo invertido; además se genera otro crédito fiscal por el IVA que se pagó por las mismas
- Se realiza en la DGDR-MGAP

C. Las relaciones con el BPS: derechos y obligaciones

BPS: deberes y derechos

- Los pagos al BPS tienen un componente «obligatorio» y pueden tener otro componente adicional
 1. El obligatorio: Aporte «Patronal»
 2. El adicional: Los aportes si tengo empleados, tanto sean jornaleros o mensuales

Veamos ambos separadamente

BPS: Aporte Patronal

- **Con explotación agropecuaria:**

Hás. Coneat 100 x UBC (Unidad Básica de Contribución)

Hás.Coneat 100 = hás.reales x (Índice Coneat/100)

UBC = BPC (Base de Prestaciones y Contribuciones) x 0,1156% (Tasa de Aportación)

UBC = \$ 3,26 ; para todo el año 2014

BPC se fija a partir del 1° de enero de cada año (1/1/2014 = \$ 2.819)

Existe un Aporte mínimo patronal; en este ejercicio es de \$1737 por mes

El Aporte Patronal incluye seguros por accidentes de trabajo

BPS: Aporte patronal

- En caso de empresas pluripersonales, por ejemplo productor y cónyuge, declarados como titulares que realizan actividades, se incrementa el aporte en un 10 %
- Pueden existir además otros “socios” titulares que realizan actividades, en ese caso, se incrementa un 10 % si son hasta 3 personas
- En caso de ser más de 3 personas “socios” titulares, se incrementa otro 10 %

BPS: Aporte Empleados

- Aportes jubilatorios personales: 15% del salario bruto
- Seguro enfermedad Personal dependiente-conocido como FONASA; es el 3 % del salario bruto
- Fondo de Reconversión Laboral: 0,125 % del salario bruto
- Adicional SNIS dependiente-también conocido como FONASA* (depende de cada persona)

SNIS: Seguro de Salud-Fonasa

Para ser usuario del Seguro Nacional Integrado de Salud, beneficiario de la cobertura mutual propia y la de sus hijos a cargo:

- el trabajador deberá cumplir un mínimo de 13 jornales o 104 horas mensuales o percibir una retribución mayor o igual a 1.25 BPC (\$ 3.524)
- se mantiene la potestad del empleador de incorporarlo asumiendo, en su caso, la financiación complementaria (pago del complemento de cuota mutual, CCM*)

Cuota mutual = \$ 717, para el año 2014

¿Cuánto se le descuenta-retiene al empleado para el seguro de salud-Fonasa ?

- Para el caso de las personas que ganan menos de 2,5 BPC (\$7.047)
- Sin importar si tienen hijos o no, pagan un 3%
- Si tienen cónyuge o concubino que no aporta, el **pago al Fonasa** llega a un 5%. En este caso, tampoco importa si los empleados tienen hijos

¿Cuánto se le descuenta-retiene al empleado para el seguro de salud: Fonasa?

En cuanto a las personas que ganan más de 2,5 BPC (más de \$7.047), para el **cálculo del Fonasa** aplican estas tasas:

- Si no tienen hijos, pagan al Fonasa un **4,5%**
- Si tienen hijos, pagan **6%**
- Si tienen cónyuge o concubino que no realiza aportes y no tiene hijos, pagan **6,5%**
- Si tienen cónyuge o concubino que no realiza aportes y sí tiene hijos, pagan **8%**

Hablamos de hijos menores de 18 años o con discapacidad.

¿Cuánto paga por el seguro de salud-Fonasa; el productor y cónyuge colaborador?

Los titulares unipersonales y sus cónyuges colaboradores que tengan hasta 1 trabajador, pueden optar por Cobertura de Salud Bonificada:

- Con hasta 500 has IC 100 y sin otros ingresos:
- Sin hijos a cargo, pagan el 45 % de la Cuota Mutual
- Con hijos a cargo, pagan el 60 % de la Cuota Mutual

De no cumplir los criterios (superficie e ingresos), deben pagar el 100 % de la Cuota Mutual

Cuota Mutual= \$ 717 mensual, para el año 2014

Productor no fliar.		Prod. Fliar.	
73 ha		73 ha	
60 coneat		60 coneat	
Aporte mínimo patronal		Bonificación 50 %	
6.948		3.474	
Mensual	1737	Mensual	868,5
1.720,8		Cuota mutual cuatrimestre	1.720,8
430,2		Cuota mutual mensual	430,2
Cuota mutual bonificada 60 %		Cuota mutual bonificada 60%	
8.669		5.195	
No Familiar		Familiar	
Cuota mutual mensual : 717 pesos			
Bonificación, paga 60 % de la cuota, si tiene hijos			
Si no tiene hijos bonifica también, paga 45 % de la cuota			

Ejemplo de pago a empleado mensual, salario y descuentos

Cargo: Peón s/e I		
A partir de Julio 2014	con hijos (6%)	
Sueldo nominal	12.000	
Ficto Vivienda y Alimentación	2.489	
TOTAL HABERES	14.489	
Aportes jubilatorios (15%)	2.173	
FONASA	869	
FRL (0.125%)	18	
IRPF	-	
Ficto Vivienda y Alimentación	1.963	
Redondeo		
TOTAL DESCUENTOS	5.024	
SUELDO LIQUIDO	9.465	

Para pensar: la diferencia entre tener colaborador legalmente o en «negro»

Ejemplo de pago a empleado jornalero, salario y descuentos

A partir julio 2014	
Sueldo nominal Peón s/e I	480
Ficto Vivienda y Alimentación	100
TOTAL HABERES	580
Aportes jubilatorios (15%)	87
FONASA	26
FRL (0.125%)	0,73
IRPF	-
Ficto Vivienda y Alimentación	80
TOTAL DESCUENTOS	194
SUELDO LIQUIDO	386

Para pensar:
Si en mi zona:
por 600 pesos
consigo un
jornalero,
La diferencia
entre
tenerlo en caja y
no
tenerlo son en el
orden
de los 120 pesos
por día

BPS: fechas de pago

El BPS se debe pagar en los meses de: Enero, Mayo y Setiembre de cada año

- En Enero se paga: Setiembre a Diciembre
- En Mayo se paga: Enero a Abril
- En Setiembre se paga: Mayo a Agosto

D. Impuestos Varios

Impuesto para MEVIR; si tengo más de 500 has IC 100

- Si tengo explotación agropecuaria, y más de 500 has IC 100; debo pagar impuesto MEVIR.
- La liquidación es trimestral: 1° de enero, 1° abril, 1° junio y 1° de octubre.

- **Impuesto MEVIR = Valor de la UR al primer mes del trimestre/1.000 x há.s. Coneat 100**

UR = Unidad Reajutable

Valor de la UR a enero= \$ 683, 70 ; abril de 2014= \$ 725,37

- Se paga con BPS.
- En el primer cuatrimestre BPS se pagan 2 trimestres MEVIR: en mayo pago enero-marzo y abril-junio.

Impuesto enajenación de semovientes, el viejo y conocido 1 %

- Ley 12.700 Febrero de 1960 , (incluso la Ley dice 2 %)
- Abarca las ventas de haciendas, y su destino es las Intendencias
- En el caso de ventas realizadas en remates, ferias ganaderas, pantallas u otras en que exista un intermediario, éste retendrá el Impuesto y lo verterá a la Intendencia correspondiente (plazo 60 días)
- **Si bien se lo sigue pagando, ahora genera un: CREDITO FISCAL – IMPUESTO ENAJENACION DE SEMOVIENTES**

- BPS recibe información de DGI, y se contabiliza automáticamente el crédito fiscal generado por este Impuesto; en principio no se debería hacer trámite alguno al respecto.
- Desde el 1er. cuatrimestre de 2013 se debería haber descontado de la factura de BPS el crédito correspondiente al pago de este impuesto desde 1 de enero 2012 (Ley 18.973).
- Las Intendencias deben enviar la información a DGI, para esto deberán contar con el RUT de cada DICOSE.
- Este crédito podrá utilizarse también para el pago de obligaciones ante DGI, para lo cual se debe comunicar, de lo contrario automáticamente pasa al BPS.

Impuesto IMEBA

- Se paga cuando se vende productos para “afuera” del sector.
- Ventas entre productores no están gravadas (terneros, novillos, vacas de invernada, es decir ganado para el campo)
- Ganado: se paga cuando se vende para faena
- Pagan las ventas de: ganado vacuno y ovino, cueros y lanas.
- Tasa:
 Vacunos y ovinos: 2 %
 Lana y cueros: 2,5 %
 Cereales y oleaginosos: 0,1 %; leche: 1,1 %
- El agente de retención es el comprador (frigorífico, barraca de lana, industria láctea,)

Impuesto adicional del IMEBA: para INIA y para Mevir

- Para INIA, es el 4 por mil (4 dólares cada 1000 dólares de venta).
- Para Mevir, es el 2 por mil (2 dólares cada 1000 dólares de venta).
- Se aplica cuando se aplica el IMEBA, es decir cuando se vende para «afuera» del sector.
- El agente de retención es el mismo que para el IMEBA (no hay que ir a pagar).

¿IMEBA o IRAE? Algunas aclaraciones necesarias

- A partir de 2007 aparece el IRAE, que sustituye al IRA.
- La tasa del IRAE pasa a ser de 25% (IRA 30 %).
- La base de la tributación es el Impuesto a la **Renta**.
- Deja de ser posible optar por IMEBA o por IRAE en algunos situaciones.
- Régimen de IMEBA sigue vigente, para quienes corresponda

Impuesto al Patrimonio

A efectos de saber si está gravado o no:

- Se compara el Valor Real de la tierra (Valor Catastro) con 12 millones de UI (valor al 30.6.2014; aprox. 2,8 pesos)= 33.6 millones pesos (1.5 millones de dólares aprox.)
- Si supera ese valor, deberá pagar impuesto al patrimonio

Asesórese

E. Algunos beneficios del
trabajador y obligaciones del
empleador

Trabajador y sus derechos

- Puede contratarse por tiempo indeterminado: es un “trabajador permanente”.
- Puede contratarse por un plazo:
 1. plazo concreto: tantos días o meses o hasta fecha determinada.
 2. plazo incierto: hasta que termine un trabajo determinado, una zafra, o hasta que se reintegre el titular.
 3. a prueba: período breve donde deberá demostrar aptitud, en general 3 meses.
- Si no se firma contrato o el contrato no especifica el plazo, el trabajo es permanente

Trabajador y sus derechos

- Debe de registrarse ante BPS todo trabajador, sin importar la forma, el plazo, etc., de contratación (el patrón lo debe de registrar)
- Deben retenerse los aportes personales al BPS: aportes jubilatorios, FONASA, FRL, IRPF (cuando corresponda); y vertirlo al BPS.
- Cualquier otro descuento, debe ser con el consentimiento escrito y expreso del trabajador; salvo las pensiones alimenticias fijadas por juez.

Trabajador y sus categorías

- Las categorías están determinadas por Consejos de Salarios (MTSS-trabajadores-empleadores).
- Peones: hay 5 categorías, desde \$ 12.000 a \$ 15.371 mensuales; o desde \$ 480 a \$ 614,9 diarios; (a partir del 1.7.2014).
- Capataces: hay 2 categorías; desde \$ 16.131 a \$ 16.943 mensuales; o desde \$ 645,3 a \$ 677,7 diarios; (a partir del 1.7.2014).
- En todos los casos: más alimentación y vivienda (\$2.489 mensuales; \$100 diarios a partir del 1.7.2014).
- Los ajustes salariales previstos: 1.7.2015

Trabajador y sus derechos

Remuneración:

- Por mes; por hora o por día; por pieza (esquila).

Plazos para el pago:

- 5 días hábiles desde el vencimiento del mes o quincena.
- Si fue contratado por día, o por tarea; cuando termine el período o el trabajo; debe cobrar.

Trabajador y sus derechos

- **Alimentación:** 3 comidas al día variadas y abundantes que incluyan: leche, carne, fideos, arroz, huevos, pan o galleta o boniato, verduras, legumbres y frutas.
- **Vivienda:** cama, colchón, ropa de cama, ropero o cómoda, agua potable, separados por sexo y por vínculo familiar, tejidos mosquiteros en aberturas, 3 m² por pers.
- **Habitación** para conservar, cocinar y calentar alimentos.
- **Combustible** para cocinar y para iluminarse.
- **Baño:** 1 cada 6 personas, techado, de fácil limpieza, con agua fría y caliente.
- **Botiquín** de primeros auxilios.

- Debe de haber un botiquín (decreto 321/009, art.89); que contenga:
- Gasa estéril, Algodón hidrófilo, Leucoplasto, Vendas de lienzo, Agua oxigenada de 10 volúmenes, Solución antiséptica externa, Apósitos para quemaduras, Analgésicos orales, Jabón neutro, Pomadas analgésicas musculares, Tijera, Tablilla para inmovilizar fracturas, Antialérgicos, Suero fisiológico, Protector solar

Trabajador y sus derechos

- **Jornada laboral:** 48 horas semanales, 6 días de lunes a sábado por 8 horas.
- **Descansos:** no es posible trabajar más de 5 horas sin descanso.
- El descanso debe ser de 2 horas corridas como mínimo.
- Es posible de ajustar la duración del descanso de acuerdo a la estación del año .
- Esquila: jornada de 8 horas, divididas de a 2 horas; descansos de al menos media hora.

Trabajador y sus derechos: horas extras

- Si se trabaja por encima del horario pactado, será extra.
- La hora extra se paga al doble de la hora común, si pago \$100, pagaré \$200.
- La hora extra en días feriados no laborables o día de descanso se paga al doble y medio de la hora común, si pago \$100, pagaré \$250.

Trabajador y sus derechos, descansos

- Descanso semanal: un día por semana, preferentemente el domingo.
- Para la ganadería los días de descanso se pueden acumular en el mes. Se tomarían al mes siguiente todos juntos.
- Licencia anual: 20 días por cada año trabajado, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.
- A los 5 años se genera 1 día más; a los 8 años se generan 2 y a los 12 se generan 3 días, y así sucesivamente.

Trabajador y sus derechos, licencia

- Dentro de los días de licencia no se cuentan ni los domingos ni los feriados. Si se cuentan los sábados
- La licencia se puede tomar como mínimo en períodos de 5 días, de común acuerdo con el empleador
- La licencia generada se debe de tomar en el transcurso del año siguiente

Trabajador y sus derechos: licencia, salario vacacional

- En la licencia, se cobra el mismo salario, incluyendo alimentación y vivienda.
- También se cobra Salario Vacacional, al momento de comenzar la licencia.
- Licencias especiales: estudio, paternidad, maternidad, adopción, matrimonio, duelo, mamografía, papanicolau.
- Faltas pagas: donar sangre (2 veces/año); delegado ante Consejo Salarios; testigo en juicio.

Trabajador y sus derechos: aguinaldo, feriados

- **Aguinaldo:** se cobra en junio y en diciembre, “es el 13er sueldo dividido 2”.
- **Feriados pagos:** 1 de enero, 1 de mayo, 18 de julio, 25 de agosto, 25 de diciembre.
- **Día del trabajador rural:** 30 de abril, no laborable y pago.

Trabajador y sus derechos: seguro de enfermedad

- Caso de **enfermedad** del trabajador, cuenta con un Seguro.
- El BPS le paga un subsidio que equivale al 70 % del salario, a partir del 4to. día de ausencia.
- Si está internado cobra el subsidio desde el 1er. día de internación.
- Para tener derecho al subsidio debe haber aportado al menos por 75 jornales o 3 meses; dentro de los últimos 12 meses.

Trabajador y sus derechos: otros beneficios con BPS

- 1. lentes comunes o bifocales con receta
- 2. lentes de contacto
- 3. prótesis, implementos ortopédicos, audífonos, sillas de ruedas, bastones

Trabajador y sus derechos: despido

- Cuando se termina la relación laboral, por cualquier causa, se liquidará: aguinaldo, licencia no gozada y salario vacacional correspondiente.
- Si es Despedido, se debe adicionar la indemnización por **DESPIDO**, que es:
 - a. mensual: 1 mes de sueldo por año o fracción trabajado con un tope de 6, más la cuota parte de aguinaldo, licencia y salario vacacional del mismo.
 - b. jornalero: si trabajó más de 240 jornales por año, 25 jornales por año de relación; si trabajó menos son 2 jornales cada 25 jornales trabajados.

Trabajador y sus derechos: seguro de paro

- Si es despedido, corresponde, salvo que sea por mala conducta.
- Suspensión total del trabajo.
- Reducción parcial de las tareas.
- Es necesario:
 - Haber trabajado 12 meses o 250 jornales.
 - Presentar formulario entregado por el patrón, dentro de los 30 días en el BPS.
 - El monto del seguro es variable de acuerdo a cada situación.

De importancia: Trabajo de menores

- Los mayores de 16 años pueden trabajar.
- Siempre y cuando tengan autorización expresa de padres e INAU.
- Deben tener formación adecuada y especial protección a salud y seguridad (ej.: andar a caballo, portar cuchillo)
- Duración de la jornada: 6 horas diarias, 36 horas semanales, libre el domingo preferentemente.
- Salario se rige igual que el trabajador mayor.

Seguridad e higiene laboral: el empleador

- Existe una nueva Ley, n°19.196, en la que se decreta las responsabilidades del empleador.
- Se incorpora en la misma, la posibilidad de prisión para el empleador que no cumpla con lo dispuesto.
- El empleador debe velar por seguridad y salud de los trabajadores.
- El empleador debe cumplir con las normas de seguridad y prevención.

El Decreto 321/009

Decreto específico para el trabajo rural, establece:

- I) Los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores.
- II) Normas sobre el uso de la maquinaria, agentes químicos, físicos, ergonómicos y biológicos.
- III) Exigencias sobre el transporte de los trabajadores.
- IV) Equipos de protección personal que deben utilizarse en cada actividad (sin costo para el trabajador).
- V) Instalaciones de bienestar de los trabajadores: comedor, servicios sanitarios.

El Decreto 321/009

- VI) Normas sobre la trabajadora rural y los jóvenes.
- VII) Creación de Comisión Tripartita en el área Seguridad e Higiene en el ámbito rural (MTSS-ARU, FRU, ANPL- UNATRA, PIT/CNT).

Seguridad e higiene laboral: el empleador

- Debe adoptar medidas de prevención y protección para garantizar que todas las actividades, lugares de trabajo, maquinaria, equipos, productos químicos, herramientas y procesos agrícolas sean seguros y respeten las normas de seguridad y salud prescriptas.
- Asegurar que se brinde a los trabajadores la información necesaria en materia de seguridad y salud.
- Tomar medidas inmediatas para suspender cualquier operación que suponga un peligro inminente y grave para la seguridad y salud, y para evacuar a los trabajadores si fuere conveniente.

Seguridad e higiene laboral: el trabajador

- Tienen la obligación de utilizar los medios de protección suministrados por el empleador y pueden llegar a ser sancionados en caso de no hacerlo.
- Tienen la obligación de usar y mantener en forma adecuada las máquinas y equipos de trabajo.
- Deben participar en los cursos de capacitación en salud y seguridad que organice la empresa dentro del horario de trabajo.

Seguridad e higiene laboral: el trabajador

- Tienen derecho a ser informados y consultados sobre cuestiones de seguridad y salud.
- Tienen derecho a suspender la tarea cuando tengan motivos razonables por considerar que existe un riesgo inminente para su estado de salud y para la vida, en cuyo caso,
- Deben señalarlo de forma inmediata a su superior.

Seguridad e higiene laboral: trabajador

Equipos de protección disponibles, a costo del empleador:

Para Ganadería:

- calzado resistente y adecuado, guantes de cuero, sombrero de ala ancha o similar con cubre nuca,
- ropa y calzado impermeable,
- protector solar,
- lentes de protección, delantales, guantes y botas de goma cuando se realicen tareas de higiene y desinfección.

Seguridad e higiene laboral: accidente y BSE

- Si ocurre accidente, se debe denunciar frente al BSE.
- El BSE le brinda asistencia médica al trabajador y una indemnización dependiendo de si se trata incapacidad temporaria, permanente o muerte.
- A partir del 3er. día del accidente, se cobra la indemnización, que es 2/3 del salario.
- El trabajador si es despedido mientras está en cobertura del BSE, cobrará despido triple.
- Después de reintegrado del BSE, y hasta los 180 días posteriores, si es despedido, cobrará los jornales que restan hasta el día 180 y el despido común.

Inclusión financiera

- Los salarios se deberán pagar a través de acreditación en cuenta en institución financiera.
- El trabajador puede elegir en qué institución financiera tendrá cuenta.
- Arrendamientos, pago de honorarios a profesionales, pagos al Estado, también mediante "cuenta bancaria".
- Hoy ya están vigentes beneficios por pagar con tarjeta de débito o de crédito las compras, los servicios (ute, antel): se reduce el IVA 4 puntos % o 2 puntos % (pasa a 18 % o a 20 %), para personas (no para empresas pagadoras de IRAE)

Síntesis

- Es claro que existe un número importante de beneficios, disposiciones, normas, derechos y obligaciones,.....
- Es relevante estar informado
- Es importante frente a la duda: **asesorarse**
- Algo que parece costoso hoy, es posible que:
 1. además de actuar «derecho» y dentro de la ley
 2. me cueste menos si pasa algo «no deseado»

www.planagropecuario.org.uy

gracias