

## Sociedades Comerciales

Aspectos Económico - Financieros  
y Contables del Proyecto de Ley

(segunda parte)



Por el Cr. Ricardo Pascale

## Nuestra Opinión

Reconocemos el acierto de los objetivos del proyecto en el sentido de proteger a las minorías, las que por cierto, en muchas oportunidades han sido motivo de postergaciones permanentes. Sin embargo, pensamos que la misma puede buscarse por otras vías, que toquen aspectos menos complejos y decisivos como la distribución de utilidades.

Debemos señalar por lo tanto nuestro desacuerdo con las normas proyectadas. Exponemos seguidamente algunas de las razones para sostener esta posición.

a. La importancia crucial de la política de dividendos y retención de utilidades. A través de lo expuesto hemos tratado de resaltar lo delicado de estas decisiones. El imponer una distribución de esa entidad puede llevar a transitar dificultades a las empresas, contrarias a los objetivos originales perseguidos.

b. Se trata de distribución de ganancias contables y no reales. El proyecto no prevé un tema clave. Es, es el reconocimiento de los efectos de la inflación en la determinación de los resultados de las empresas. Recientes investigaciones que hemos realizado han demostrado que muchas empresas han distribuido dividendos superiores a las ganancias reales.

c. Han distribuido, en realidad, parte de su capital. No toma en cuenta la situación de liquidez de las empresas. Las disponibilidades para distribuir utilidades provienen de una o de ambas de las siguientes alternativas:

\* Del flujo de fondos generado internamente por la empresa.

\* De nuevas deudas o nuevos aportes de capital. Cuando la prima de estas opciones no lo permite, es bien probable que la empresa deba recurrir a nuevos endeudamientos para poder distribuir sus

contrar estructuras financieras del 80 % de deudas y 20 % de fondos propios.

La devolución de las deudas se efectúa en gran medida a través del ahorro de la empresa, compuesto en buena parte por las ganancias retenidas. La exigencia de tener que distribuir el 50 % de las utilidades, agrega un elemento muy comprometedor de la viabilidad financiera de esos proyectos.

En el financiamiento de las empresas, se suele encontrar, en especial en las fuentes de mediano plazo que provienen de instituciones bancarias, restricciones a la política de dividendos mientras dure el préstamo, las que se recogen en los respectivos contratos. Las empresas van a ver dificultadas sus posibilidades de acceder a estos financiamientos de contar con la obligación de tener que distribuir un 50 % de su ganancia.

f. Las características propias del mercado financiero uruguayo. Se han venido realizando notorios esfuerzos por desarrollar el mercado de capitales del país, y a pesar de la mejora evidenciada, no contamos con un mercado plenamente desarrollado. Ello dificulta la obtención de fondos a través, por ej. de nuevas aportaciones de capital. Los objetivos de ciertas relaciones de deudas a fondos propios se deben tratar de lograr a través de la retención de utilidades.

g. Complementando lo anterior, la industria uruguayana se encuentra, en promedio, con un alto endeudamiento. Las investigaciones que efectuamos sobre este punto arrojan un resultado del 68,8 % de deudas sobre las gestiones totales.

Para volver a patrones más internacionales, deberá seguramente entre otros aspectos hacer un uso muy adecuado de sus ganancias.

h. Las normas fiscales (art. 17 Tit. 3 del Texto Ordena-

lor fiscal de las de cierre, tiene como base la ganancia contable o fiscal.

La empresa puede llegar a perder parte de ese beneficio fiscal, que busca reconocer en alguna medida la generación de utilidades nominales, si debe distribuir una parte prefiada de los beneficios.

j. El estatuto jurídico de las inversiones extranjeras prevé que si se distribuyen utilidades por encima del 20 % del capital con derecho a transferencia, debe abonarse el impuesto del 40 % sobre las utilidades que superen aquel porcentaje.

Es probable que una empresa con capitales extranjeros amparados al régimen de la ley, determine no distribuir utilidades más allá del 20 % del capital, basándose entre otros motivos por el impuesto a abonar. Con la obligación de tener que distribuir utilidades en el monto previsto por la ley puede llegar a tener que pagarlo.

Estas son algunas de las razones por las cuales no compartimos las normas proyectadas en cuanto a distribución de utilidades, en especial la obligatoriedad de distribuir el 50 % de las mismas.

Si las autoridades, por distintos motivos, entienden que debe mantenerse esa filosofía, creemos oportuno que se efectúen algunas modificaciones. Entre ellas:

a. Distribuir resultados reales y no nominales.

b. Podría preverse la constitución de otras reservas como podrían ser para contingencias.

c. Coordinación con las normas fiscales y de inversiones extranjeras.

d. Reconocer la existencia de dificultades financieras que posterguen el pago o reduzcan la distribución de utilidades.

e. Prever retención de utilidades para el caso de nuevos proyectos necesarios para asegurar su viabilidad financiera.

DIVIDENDOS EN ACCIONES  
NORMAS PROYECTADAS

La necesidad de tener que suscribir la totalidad del capital, no permite la posibilidad de pagar dividendos en acciones.

**OPINIÓN**  
 Ya hemos expuesto la formación de la rentabilidad de una acción. Los dividendos en acciones contribuyen a ella.

No compartimos la posición del proyecto, dado que no contribuirían las normas proyectadas a proteger sustantivamente al accionista. En muchas oportunidades pueden darse efectos contrarios al buscado.

**ASPECTOS CONTABLES**

**NORMAS PROYECTADAS**  
 Prevé la obligatoriedad de preparar dos estados contables que son: a) balance general y b) estado de resultados, en los artículos 62, 63 y 64.

Deja a la reglamentación los detalles de información que deben contener.

(Continuará)

nado 1976 y su reglamentación prevén que las empresas podrán deducir de su renta neta hasta el 50% de la misma por concepto de reinversión en equipo industrial y hasta el 20% en construcciones con un tope de la ganancia comercial. Para poder ejercer el derecho, debe establecer una "Reserva para reinversiones", cuyo único destino será la capitalización. En este caso como el 50% de la ganancia comercial debe distribuirse, la empresa puede perder parte del incentivo fiscal de las reinversiones.

1. Similares apreciaciones corresponden al caso de constitución de "Reservas para el mantenimiento de Capital Circulante" previstas por el Art. 12 del Tt. 2 del Texto Ordenado 1976. Esta reserva que se calcula por ej. como el 15% de las existencias al inicio del ejercicio, siempre que no supere el 10% del va-

empresas cuya orientación responde de a estructuras modernas.

En nuestro país esta disciplina tiene total vigencia en las empresas más importantes. El interés y la importancia que ha despertado la integración del área de personal en la organización de las empresas está reflejada en la cátedra de "Administración de Personal" que se dicta en las facultades de Ingeniería y Ciencias Económicas y en la Escuela de Administración, siendo nuestra Universidad, una de las pocas que orientan esta técnica a nivel profesional. En los últimos años aparecieron organizaciones particulares destinadas a capacitar en las técnicas de personal. Entre ellas se encuentra APU (Administradores de Personal del Uruguay) una organización que asocia a más de ciento cincuenta Jefes y Gerentes de personal representantes de más de ciento treinta empresas cuyo principal objetivo es capacitar y promover las técnicas más modernas del área y difundir las experiencias de sus integrantes; motivando un potencial de indudable calidad en la formación de técnicos en administración de personal. Se puede asegurar que el área de personal, junto a la de producción, comercialización y finanzas son las cuatro funciones elementales para una correcta organización en la empresa.

a un reconocimiento de la autonomía del área de personal en la dirección de la empresa, afirmando se que el objetivo de dicha función es promover y administrar el mejor empleo posible de los valores positivos de los recursos humanos, respetando las finalidades y objetivos de las empresas, de los trabajadores y de la comunidad. Las principales causas que determinan la autonomía de personal, han sido las siguientes: desarrollo técnico de la industrialización; necesidad de especialistas en legislación laboral; necesidad de especialistas para las relaciones entre la dirección de las empresas y las organizaciones laborales; necesidad de especialistas en relaciones humanas, reconociendo la importancia y la complejidad del factor humano; necesidad de especialistas en organización de previsión y asistencia social; necesidad de especialistas en selección y valoración del personal; necesidad de técnicos en técnicas específicas del área de personal. Francia, Gran Bretaña, Italia, EE.UU., fueron los países pioneros en reconocer y poner en acción a esta cuarta función dentro del organigrama de dirección de las empresas. Por su eficacia, el sistema se fue divulgando y hoy día podemos afirmar que el área de personal se ha integrado a la línea de dirección, en todas las

uaciones. La opción de aporarse es mucho más segura.

Este aspecto en el caso del proyecto se ve agudizado por la necesidad de distribuir dividendos dentro de los 30 días de resuelto. Naturalmente que con esa norma se busca evitar situaciones de amplias dilaciones para el pago de dividendos que puede haberse observado en algunas oportunidades. Compartimos esa preocupación. Sin embargo, queremos resaltar que el evitar de esta forma alguna clase de abuso puede traer dificultades a un número mucho mayor de empresas que han manejado prolijamente sus finanzas.

d. El país está empujando en impulsar un desarrollo industrial eficiente. En este sentido aparecen nuevos proyectos que se ejecutan. Cuando una empresa nace, lo hace por lo común con un alto endeudamiento. En este sentido es frecuente en-

- a) La función técnica o productiva (producción, fabricación, transformación).
- b) La función distributiva o comercial (compras, ventas, intercambios).
- c) La función financiera o administrativa (gestión y obtención de capitales, operaciones contables).

Esta estructura tripartita fue la realidad orgánica de las empresas por más de cincuenta años. Una posterior evolución condujo a un reconocimiento de la "gestión o función de personal" formando un nivel de importancia tal, que ha modificado ese esquema tradicional, tripartita, en cuatripartita. Hoy incluye la función de personal en la función directriz justificando la inclusión del mando junto a la programación, organización, coordinación y control, entendiendo que era parte de la función de la dirección, el reclutamiento, la formación del personal y su estructura social. Por su importancia, generó la evolución anterior que condujo

# El Area de Personal en la Dirección de Empresas

## DOS AÑOS DE PLAZO.

Opel 2 litros

## SOLO EN ESPOSITO.