

## NOCIONES SOBRE REMUNERACIONES:

**Contrato de trabajo:** es un acuerdo de voluntades entre las dos partes contratantes, sin que sea necesario documentar el mismo por escrito o inscribirlo en registro alguno.

El contrato establece que, mediante el pago de un salario, una persona se obliga a prestar su actividad personal de una manera continuada (o no) o a permanecer a la orden.

Crea para las partes derechos y obligaciones.

El contrato de trabajo puede tener una duración previamente establecida o puede tener una duración indeterminada. Cuando vencido el plazo de un contrato de duración determinada se siguen prestando servicios, y no se firma uno nuevo, la relación se convierte, automáticamente, por tiempo indeterminado. Es lo que sucede al vencimiento de un contrato a prueba.

### Distintas clases de contrato de trabajo:

1) Contrato a prueba: oscila en el término de 30 a 90 días. Se trata de demostrar conocimientos adquiridos previamente.

2) Contrato de aprendizaje: mientras que en el anterior se procura demostrar aptitudes para ocupar el cargo, en éste se deben adquirir tales aptitudes.

3) Contrato a plazo: se realiza por el período de ausencia del trabajador efectivo (suplencias).

En todos los casos vencidos el plazo del contrato se considerará rescindido, salvo que las partes acuerden uno nuevo. El trabajador al término del contrato no tendrá derecho a reclamar indemnización por despido. La falta u omisión del contrato escrito no privará al trabajador de ninguno de los derechos que acuerdan las leyes (aportes BPS, Seguro de Enfermedad, etc.).

**Salario:** es la retribución que el trabajador recibe, ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de estar a la orden de un empleador.

El elemento básico es la suma de dinero, pero puede también haber prestaciones en especie, que se agregan al complemento básico. Ej.: pago de uniformes, tickets de alimentación, transporte, etc.

Dicho salario puede percibirse de la siguiente forma:

a) Mensual: es la remuneración acordada que percibe un trabajador al finalizar un mes calendario.

b) Jornal: es la remuneración acordada que percibe un trabajador por un día de trabajo.

c) Destajo: es la remuneración que percibe un trabajador en función de la producción realizada y no del tiempo invertido.

Suelen darse sistemas mixtos en los cuales se paga un salario básico por tiempo y después de alcanzado un mínimo de producción, incentivos o primas por el excedente.

**Salario Mínimo Nacional (SMN):** es la remuneración que se considera necesaria en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer la satisfacción de sus necesidades físicas e intelectuales.

Bases de Prestación y Contribución (BPC): las BPC son la referencia para determinar que porcentaje de IRP le corresponde al trabajador asalariado. Fueron creadas por ley N° 17.856.

**Aportes:** los aportes obligatorios del trabajador al BPS son:

|  |               |
|--|---------------|
| Aporte Jubilatorio (B.P.S.).....         | 15%           |
| FONASA (Ex-Disse).....                   | 3%            |
| Adicional Fonasa.....                    | 1,5% o 3% (*) |
| Fondo de Reversión Laboral (F.R.L.)..... | 0,01%         |

(\*)  
Quienes ganen entre 0 y 2,5 BPC mensuales no tienen descuentos adicionales.  
Quienes ganen más de 2,5 BPC mensuales, tendrán el siguiente descuento:  
1,5% quienes no tengan hijos menores de 18 años a su cargo.  
3% quienes tengan hijos menores de 18 años a su cargo.  
Además hay que agregarle un 2% de descuento para aquellos que tienen cónyuge.

**IRPF:** Impuesto a la Renta de Persona Física.

**Cálculo:** la base del cálculo es determinar el IRPF nominal menos las deducciones admitidas legalmente. La diferencia determina el impuesto a pagar (o no).

### Otras Deducciones:

- Tener en cuenta que se admite deducir un importe por las personas menores de edad a cargo. Por cada hijo menor se permite deducir \$ 13 BPC por mes y por hijo.
- Si el menor es discapacitado la deducción se duplica.
- Además se deducen los gastos por concepto de pagos al fondo de solidaridad y a la caja de profesionales universitarios.
- También pueden deducirse los pagos por cuota de préstamos hipotecarios y alquileres.

**Plazo para el pago del salario:** el hecho de cobrar el salario por día no quiere decir que, necesariamente, se pague cada día.

Es habitual que a los jornaleros se les liquide su remuneración en forma semanal, pero nada impide, en principio, que se haga en forma quincenal o incluso mensual.

Se deberán pagar los salarios dentro de los siguientes plazos:

- a) Si es mensual: dentro de los primeros cinco días hábiles y nunca después de los diez días corridos del mes siguiente que corresponde abonar.
- b) Si es quincenal: dentro de los cinco primeros días hábiles siguientes al vencimiento de la quincena.
- a) Si es semanal: al finalizar la semana.

La ley establece que no podrán cederse a ningún título, ni ser embargados los sueldos y jornales de los trabajadores, sí pueden haber retenciones judiciales.

**Recibo de sueldos y jornales:** el empleador está obligado a efectuar una liquidación por escrito del salario. Esta liquidación se detalla en un recibo de sueldos y jornales, del cual se entrega copia al trabajador, quedando el original (firmado por el empleado) para la empresa.

En este documento debe constar con claridad:

- 1) Nombres y apellidos del trabajador, cargo, categoría laboral, fecha de ingreso, número de cédula de identidad.
- 2) Nombre y domicilio de la empresa, número de afiliación al Banco de Previsión Social, número de carpeta del Banco de Seguros del Estado y número de RUT de la Dirección General Impositiva, grupo y subgrupo de actividad, número de planilla de la IGT (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- 3) Relación detallada de los siguientes datos: sueldo, jornal, horas extras, feriados pagos, horas nocturnas, aguinaldo, salario vacacional, indemnización por despido, etc.
- 4) Detalle de los descuentos legales y otras retenciones admitidas (faltas, adelantos, etc.).
- 5) La fecha de pago.
- 6) Declaración de la empresa de haber efectuado los aportes al BPS del mes anterior.
- 7) Firmas, de la empresa contratante y del trabajador.

**Horas extras:** se considera hora extra, toda hora que exceda el límite legal o convencional aplicable a la actividad y categoría laboral.

Las horas extras se pagarán un 100% de recargo sobre el valor de la hora simple cuando se realicen en días hábiles.

Las horas extras se pagarán un 150% de recargo sobre el valor de la hora simple cuando se realicen en días no laborables.

**Feriatos pagos:** feriado es el día en el cual habitualmente se detiene el trabajo en razón de conmemorarse alguna festividad. Todo trabajador mensual percibirá su salario como si trabajara y en caso de trabajarlo efectivamente, se cobrará doble.

Son feriatos pagos:

- 1° de enero.
- 1° de mayo.
- 18 de julio.
- 25 de agosto.
- 25 de diciembre.

Además, el 1° de marzo cuando coincida con la transmisión del mando presidencial y el día que fije el Poder Ejecutivo para realizar el Censo Nacional de Población y Vivienda.

**Sueldo Anual Complementario (SAC - Aguinaldo):** es una remuneración adicional que percibe el trabajador y que equivale a la doceava parte del total de los sueldos percibidos por el trabajador en el período.

El tiempo que debe tomarse en cuenta para determinar el monto del mismo es el comprendido entre el 1° de diciembre y el 30 de noviembre de cada año.

A partir de 1976 el Poder Ejecutivo autorizó a disponer el pago del aguinaldo en dos etapas, que comprenden:

- 1) **Junio:** corresponde al promedio de lo percibido en los meses que van desde el 1/12 al 31/5 inclusive.
- 2) **Diciembre:** promedio desde el 1/6 al 30/11 inclusive.

Se suma lo percibido en el semestre y se divide entre 12.

Este es un beneficio de carácter obligatorio. Para el cálculo se incluye el sueldo, horas extras, comisiones, porcentajes, incentivos, viáticos, etc.

**Lleva descuentos al BPS.**

**Licencia:** Todo trabajador tiene en principio derecho al goce de una licencia anual paga de 20 días (si trabajó el año civil). Estos días de descanso deben hacerse efectivos dentro del año inmediato siguiente al período que se generó.

Si trabajó menos de los 12 meses correspondientes al año civil, entonces por cada mes trabajado le corresponde 1,67 días de licencia.

Determina la ley que luego de 4 años en la misma empresa, a los 20 días originales, se complementan con un día más por cada 4 años de antigüedad.

Es decir:

Hasta el 4° año de trabajo. ....20 días de licencia

Al 5° año.....21 días

Al 8° año.....22 días

Al 12° año..... 23 días

La licencia es un derecho irrenunciable y la ley declara nulo todo acuerdo que implique el abandono al derecho o a una compensación en dinero.

### **Licencias especiales (Ley N° 17.242, Ley N° 18.345, Ley N° 18.458):**

**a) Licencia por estudio:** todos los trabajadores del sector privado tienen derecho a licencia por estudio, independiente de su licencia anual. Los mismos deben cursar estudios en Educación Secundaria, Técnico Profesional, Universitaria, Formación Docente, tanto públicos como privados. Esta licencia no genera salario vacacional y el trabajador debe tener una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa. Justificará mediante certificado expedido por el centro de estudios haber dado la prueba.

Deberá aprobar un examen o curso por año, mínimo, para generar el derecho al año siguiente. La licencia es con goce de sueldo y no puede ser descontada de la licencia anual.

Dicho beneficio se otorga según la siguiente escala:

### **Horas de trabajo semanales Días de licencia**

|                         |                 |
|-------------------------|-----------------|
| Hasta 36 horas          | 6 días por año  |
| Más de 36 y menos de 48 | 9 días por año  |
| Más de 48 horas         | 12 días por año |

La licencia debe darse en forma fraccionada de hasta 3 días máximo por cada prueba o examen.

**b) Licencia por paternidad y/o adopción:** en ocasión del nacimiento de sus hijos el padre tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día de nacimiento y los dos días siguientes.

**c) Licencia por matrimonio:** los trabajadores tiene derecho a una licencia de tres días por matrimonio, incluyendo el día de la boda.

**d) Licencia por duelo:** en caso de fallecimiento del padre, madre, hijos/as, cónyuge, concubinos/as y hermanos/as, el trabajador tendrá derecho a una licencia de tres días hábiles.

**e) Licencia por exámenes ginecológicos:** las mujeres trabajadoras de la actividad pública y privada tendrán un día de licencia por año a efectos de facilitar su concurrencia a los centros de salud a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria. Esta licencia extraordinaria es con goce de sueldo. Todas estas licencias deberán gozarse efectivamente no pudiendo la empresa prohibirlas o sustituirlas por dinero.

**Licencia no gozada:** motivos para cobrarla:

1) Ruptura del contrato de trabajo. Por voluntad de cualquiera de las dos partes (renuncia o despido) se debe pagar una licencia proporcional al tiempo trabajado, existiendo en este caso una compensación en dinero.

2) Muerte del trabajador. Se debe abonar a los herederos la licencia no gozada, junto con los demás beneficios adeudados.

3) Cierre del establecimiento. El monto a pagar se calcula, de un trabajador mensual, de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Sueldo mensual nominal}}{30} \times \text{días de Licencia}$$

No lleva ninguna clase de descuentos al **BPS**.

**Salario Vacacional:** es el derecho del trabajador a cobrar una suma suplementaria para el mejor goce de la licencia. Se pretende cubrir los gastos superiores al presupuesto ordinario que los trabajadores en uso de licencia realizan.

Son beneficiarios del mismo:

a) Trabajadores de la actividad privada.

b) Trabajadores rurales.

c) Trabajadores del servicio doméstico.

Dicha suma está libre de todo gravamen fiscal o social.

Se abonará antes del inicio de la licencia. En caso de fraccionamiento el pago se hará en proporción a los días de licencia de cada período.

La fórmula para el cálculo del salario vacacional es la siguiente:

$$\frac{\text{Sueldo mensual líquido}}{30} \times \text{días de Licencia}$$