

Derecho Laboral y Liquidación de Sueldos

Pliegues

Formación y Capacitación

espacio pliegues

Clínica, Gurpos, Organizaciones

SALARIOS Y DERECHO LABORAL



GONZALO FUENTES – DIEGO SANGUINET

PRESENTACIÓN DEL CURSO

TEMARIO:

- Introducción

Conceptos Generales - Marco Normativo – Principios.

- Contratos de trabajo

Tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos.

- Salario

Concepto. Elementos marginales, en dinero y en especie. Criterios para su fijación. Métodos de fijación. Plazo para el pago. Situaciones especiales.

- Jornada de Trabajo

Régimen general vigente Duración. Excepciones. Descanso intermedio. Descanso semanal.



- **Feriatos**

Concepto. Feriatos Pagos. Feriatos Comunes. Horas extras en feriatos pagos. Feriatos Especiales.

- **Horas Extras**

Concepto. Tipos de horas Extras. Cálculo. Limites. Formalidades.

- **Sueldo Anual Complementario.**

Régimen de Aguinaldo. Cálculo. Aportes a la Seguridad Social.

- **Licencia**

Concepto. Derecho a licencia. Complemento por antigüedad. Momento en que debe hacerse efectiva. Cálculo de los días de licencia. Cálculo del jornal de licencia. Irrenunciabilidad. Aportes Licencia no gozada.



- Salario Vacacional.

Monto. Cálculo. Aportes. Sumas Complementarias.

- Indemnización por despido

Distintas clases. Despido. Concepto. Mensuales. Jornaleros. Casos especiales: mujer embarazada, trabajador accidentado, trabajador enfermo, actividades insalubres, viajeros, otros.

Notoria mala conducta. Concepto. Efectos. Ruptura anticipada de contrato a término. Efectos.

- Documentos de Contralor.

Planilla de Trabajo. Libro Único de Trabajo, Recibos de sueldo. etc.



-El mapa de los actores, sus vínculos y ámbitos de control

- Empresa
- Empleado
- Agrupación de trabajadores de la empresa
- Banco de Previsión Social (BPS)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
- Dirección General Impositiva (DGI)
- Banco de Seguros del Estado (BSE)
- Sindicatos
- Grupo de actividad de la empresa
- Normativa laboral
- Normativa sobre Seguridad Social
- Normativa sobre impuestos a la renta de trabajadores
- Convenios salariales-



- Contribuciones Especiales a la Seguridad Social

Concepto de materia gravada. Aportes patronales, personales,
Partidas exentas. AFAPS.

Seguros de protección al trabajador: Accidentes de Trabajo.

Enfermedades. Profesionales, etc. Régimen de aportaciones al BSE.

- Impuesto a las Rentas de las Personas Físicas

Conceptos. Ingresos. Deducciones. Tablas. Modificaciones.





GONZALO FUENTES – DIEGO SANGUINET

CONCEPTOS INICIALES

En nuestro país no existe un texto legal que establezca un sistema uniforme o básico en materia de Salarios y sus temas relacionados.

Información:

- Leyes y Decretos del Derecho Laboral Uruguayo.
- Obras de Santiago Pérez del Castillo. Vigente: Décimo tercer edición.
- Obras de Plá Rodríguez.
- www.mtss.gub.uy
- En muchas ocasiones de laguna o vacío legal se recurre a la jurisprudencia



Contrato de trabajo

Es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleador o patrono y otra empleado o trabajador, acuerdo que regula una relación laboral por la cual el empleado presta su actividad personal a cambio de una remuneración.

Elementos esenciales:

- Prestación personal de los servicios
- Onerosidad
- Subordinación



Características de los contratos de trabajo:

- Bilateral: impone obligaciones a ambas partes
- Oneroso: supone un provecho para ambas partes
- Conmutativo: beneficios equivalentes para cada parte
- Principal y no accesorio: subsiste por sí mismo
- Ejecución continuada: sus efectos no se agotan en un hecho, tracto sucesivo
- Personalísimo respecto al trabajador
- Consensual: se perfecciona por el simple acuerdo de las partes, no requiere forma o solemnidad alguna, salvo excepciones (contratos a prueba, de aprendizaje, viajantes y vendedores de plaza).

En este aspecto, si bien no es obligatoria, la forma escrita tiene gran importancia como prueba para ambas partes de las estipulaciones pactadas, por ejemplo lugar de trabajo, horarios, etc.

Tipos de contratos: a plazo (cierto o incierto), sin plazo, a prueba, de suplencia, zafra, temporada, por tarea determinada (arrendamiento de obra) etc.



Duración del contrato de trabajo

Los contratos de trabajo pueden ser de duración indeterminada o determinada.

- Indeterminada: el plazo no está definido y es imprevisible, su vocación es la duración. Duran mientras ambas partes así lo desean.
- Determinada: se conviene una fecha o un acontecimiento para su finalización. (fin de una obra, suplencia, zafra). Se recomienda que este tipo de contrato se pacte por escrito para que ambas partes tengan claros los plazos y consecuencias.

Suspensión del contrato de trabajo

Tiene lugar cuando una de las partes se ve impedida circunstancialmente de ejecutar sus obligaciones.

- Suspensión por el trabajador: accidente de trabajo, enfermedad, maternidad, privación de libertad no relacionada con la relación laboral, función sindical, huelga.
 - Suspensión por el empleador: falta de trabajo, dificultades técnicas, cierre del establecimiento por sanción.
- Las obligaciones que quedan en suspenso son diferentes según la causa de la misma.

Extinción del contrato de trabajo

- cumplimiento de la condición o plazo del contrato.
- causas no voluntarias de las partes: muerte, incapacidad permanente (*), fuerza mayor.
- causas imputables a la voluntad de las partes: común acuerdo (*) o voluntad unilateral de alguno de ellos como renuncia, abandono o despido.
- quiebra o concurso del empleador por insolvencia.
- clausura del establecimiento (*).

***Mutuo acuerdo:** la única dificultad que plantea es que el consentimiento de alguna de las partes se logre por coacción o fraude

***Incapacidad:** si es definitiva se extingue sin responsabilidad del empleador; si es transitoria al recuperar la capacidad el empleado debe reintegrarse. Si es parcial, el empleador debe conseguir una tarea compatible con la misma.

***Clausura:** se deben pagar los despidos



Renuncia: confirmar la autenticidad de la voluntad del trabajador de querer terminar con la relación laboral.

Abandono: Decisión tácita del empleado pero debe ser configurado por el empleador. Para ello, tiene que intimar el reintegro previamente mediante telegrama.

Transacción: es una forma de finalizar una un reclamo laboral, se realiza mediante acto judicial o escritura pública o privada. La forma prudente de plasmar estas convenciones es ante el MTSS – División negociación individual. El empleado deberá pedir día y hora para acuerdo voluntario siendo imprescindible que la empresa informe previamente al trabajador las sumas que abonará. El pago se puede pactar hasta en 6 cuotas.

Conciliación: Permite muchas veces solucionar las diferencias entre empleador y trabajador en caso de egreso. La División Negociación Individual del MTSS es quien tiene como cometido prevenir y mediar en los conflictos individuales de trabajo, encargándose de la conciliación en vía administrativa mediante audiencia previa al juicio laboral.



Contrato a prueba: no está regulado en nuestra legislación sino que es el fruto de la doctrina y jurisprudencia. Durante la vigencia del mismo el empleador puede hacer cesar la relación laboral sin derecho a indemnización. Se recomienda que sea por escrito no por cuestión de solemnidad sino para ser utilizado como elemento de prueba. Sólo puede celebrarse al comienzo de la relación laboral.

Despidos especiales durante el contrato a prueba: En este aspecto la jurisprudencia entiende que si un trabajador está en BSE o DISSE y se reintegra durante el transcurso del contrato a prueba, si es despedido no tiene derecho a IPD. Sin embargo en caso de trabajadora embarazada o madre reciente, corresponde la IPD especial aún cuando no corresponda la IPD común.

Jus Variandi: cambios de las condiciones no esenciales del contrato de trabajo por parte del empleador.



Salario

Definición:

Toda ventaja económica que obtiene el trabajador en forma normal y permanente a causa de su contrato de trabajo. Puede ser en dinero o en especie y calculado por tiempo de trabajo o rendimiento.

El salario habitualmente podrá ser:

- Por hora o por jornal (no necesariamente se paga por día. Se llaman jornales.
- Por mes: Se llaman sueldo.



El monto que recibe el trabajador como salario no puede ser disminuido.

Solamente se admite cuando la reducción de sueldo va acompañada de la reducción en la cantidad de trabajo equivalente y mutuamente acordado.

- SALARIO MÍNIMO:

Existe un Salario Mínimo Nacional (SMN) fijado anualmente por el Poder Ejecutivo (PE) y un Salario Mínimo por grupos de actividad según categorías.

SMN: \$ 15000 nominales. Vigencia 2019.

Corresponde a 25 jornales de 8 horas.



FIJACIÓN:

En el año 2005 se convocaron nuevamente los consejos de salarios previstos por la Ley N° 10.449. Decreto N° 105/005 del 7 de Marzo de 2005.

Sin perjuicio, el PE mantiene plenamente abierta la posibilidad de negociar convenios colectivos en materia salarial.

Consideración de remuneraciones variables, destajistas.



- PAGO DEL SALARIO

- a) Forma de Pago: Debe ser hecho en dinero electrónico, se prohíbe el pago íntegramente en especie. Puede ser con transferencias a cuentas bancarias (a través de cajeros automáticos) o cuentas salariales, en casos excepcionales se podrá pagar con cheques, etc. NUNCA con pagarés, conformes o vales.
- b) Plazo para el pago:
- Si el pago es mensual, dentro de los primeros 5 día hábiles o 10 corridos
 - Quincenal: Dentro de 5 días hábiles luego del Vto de la quincena
 - Semanal: al finalizar la semana



Control del pago de salarios:

Todos están obligados a expedir un recibo de pago y entregar una copia al trabajador. Además sirve como constancia de ingresos para diferentes trámites. Se puede realizar en forma electrónica

El recibo deberá contener:

- Datos del trabajador: Nombres y apellidos, cargo o categoría, horario, documento, fecha de ingreso y de pago del salario.
- Datos de la empresa: Nombre, domicilio, Número de afiliación a BPS, DGI, MTSS y BSE.
- Diferentes rubros que componen la retribución.
- Declaración de la empresa que realizó los aportes a las CESS.



Otras disposiciones:

SITUACIONES EN LAS QUE NO SE TRABAJA Y SE PAGA EL SALARIO:

- Delegados ante consejos de salario
- Donación de sangre
- Testigos en juicio
- Otras: se verán junto con la licencia.

DESCUENTOS DEL SALARIO:

- i) Exigencia de autorización
- ii) Mínimo intangible: 30% del monto del salario efectivo deducidos los impuestos y contribuciones a la seguridad social
- iii) Orden de prioridad de retenciones: BPS, pensiones alimenticias, instituciones de servicios asistenciales, ANDA O CGN, Cuota sindical, Bancos y cooperativas de ahorro y crédito y por último mutualistas.

EXISTE UNA PROTECCIÓN DEL CRÉDITO LABORAL EN CASO DE INSOVENCIA PATRONAL



Retenciones sobre el salario (Ley 17.829)

Tendrán prioridad las dispuestas por Juez competente destinadas a servir pensiones alimenticias.

Luego por su orden, las solicitadas por el Servicio de Garantía de Alquileres de la Contaduría General de la Nación u otras entidades habilitadas al efecto (ANDA por ej.), por la División Crédito Social del Banco de la República Oriental del Uruguay (BROU), por el Banco Hipotecario del Uruguay (BHU) y por instituciones de asistencia médica colectiva u otras instituciones de asistencia médica en régimen de prepago, por cuotas de afiliación de los funcionarios que así lo solicitaren

- El orden de prioridad estará dado por la antigüedad en que institucionalmente hubiere hecho valer el derecho de fuente legal, en cada empresa u organismo público o privado que oficie como agente de retención.
- Ninguna persona física podrá percibir por retribución salarial una cantidad en efectivo inferior al 45% del monto nominal deducidos el impuesto y contribuciones de seguridad social.
- Ninguna empresa podrá efectuar retenciones sobre retribuciones salariales sin autorización legal.
- Se requerirá expreso consentimiento del titular de las retribuciones salariales para efectuar las retenciones.

Orden de prioridad establecido por la ley:

- 1) Impuestos y contribuciones de seguridad social (incluye IRPF, aportes jubilat. y SNIS)
- 2) Pensiones alimenticias ordenadas por Juez
- 3) Garantías de alquileres (Contaduría, ANDA, etc.)
- 4) Cuota sindical (fijada en convenio colectivo y requiere que la organización sindical informe previamente al empleador la nómina de empleados afiliados así como la autorización de cada empleado)
- 5) Créditos de la división social del BROU
- 6) Créditos por compra de viviendas del BHU
- 7) Cuotas de asistencia médica (para funcionarios públicos)
- 8) Créditos de otras instituciones (Ej. Cooperativas de ahorro y crédito). En este caso el orden de prelación esta dado por la antigüedad en cada institución, no por el crédito en cuestión sino con la institución en sí

No existen restricciones para el descuento de adelantos de sueldo otorgados previamente por el empleador, O sea que una vez aplicadas las retenciones mencionadas por la ley 17.829 se podrán retener hasta que el sueldo líquido lo permita.



Art. 9 Decreto 429/04:

Para obtener un crédito laboral el trabajador deberá exhibir una “constancia de ingresos” expedida por la empresa, que debe establecer el sueldo nominal, los aportes que se descuentan, sueldo líquido resultante, retenciones permanentes autorizadas por el trabajador con identificación del acreedor, retenciones de cualquier naturaleza que se efectúen a la fecha de emitir la constancia, importe líquido percibido en los últimos 3 meses, identificación de la institución destinataria de la información, fecha y firma del habilitado.

Descuento de otros conceptos sobre el salario:

Es común que en algunas empresas se descuenten del salario del trabajador otros conceptos como ser compra de mercadería que la empresa en que trabajan vende, alimentos que consume de una cantina, etc. Dichos descuentos no son procedentes por naturaleza ya que no se debe utilizar el salario como garantía de deudas que el trabajador contraiga. Lo recomendable es que el empleado abone las mercaderías como cualquier otro cliente de la empresa y por los mismos mecanismos.



Descuento del salario por multas, errores, etc.:

En algunos casos se retiene del sueldo el valor de mercaderías rotas, máquinas, multas de tránsito en caso de utilizar el vehículo de la empresa, etc. En este caso, ya sea que el trabajador provoca el daño con o sin intención, dicho daño debe ser sancionado en ejercicio de potestad disciplinaria acorde a la conducta, aplicando por ejemplo una suspensión sin goce de sueldo o incluso el despido por mala conducta pero no es posible imputar al salario el resarcimiento del daño. Para ello será necesario sentencia judicial.





GONZALO FUENTES – DIEGO SANGUINET

JORNADA DE TRABAJO

JORNADA DE TRABAJO

Marco Normativo

- Ley 5.350 del 17/11/1915
- Decreto Reglamentario del 29/10/1957
- Decreto – Ley 14.320 del 17/12/1974
- Ley 7.318 del 10/12/1920
- Decreto 611/80 del 18/11/1980
- Convenio Internacionales OIT N°1 y 30.



CONCEPTO

- Cuando nos referimos al concepto de trabajo nos estamos refiriendo en definitiva a la duración del trabajo, que estará definida tanto en su extensión diaria como semanal.
- El Legislador estableció Máximos y no Mínimos al respecto.



TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA:

(Comprende únicamente a los trabajadores de fábrica, ya que los administrativos y comerciales se registrarán por el régimen de Industria y Comercio)

- Limitación diaria y semanal de la jornada de trabajo
- Tiene delimitada su jornada diaria en 8 horas.
- Tienen delimitada su jornada laboral en 48 horas.



Excepciones admitidas

a) Jornada diagramada

Pueden realizarse jornadas diarias mayores de 8 horas siempre que en el total semanal no se excedan de las 48 horas semanales ni de las 9 diarias. En este caso

el trabajo debe ser solo de lunes a sábados, no puede trabajarse el Domingo.

b) Régimen Semana Inglesa

Cuando los trabajadores cuentan con 1 y $\frac{1}{2}$ día de trabajo distribuyendo 4 horas del

Sábado en los días de lunes a viernes.

c) Ciclo de 3 semanas (trabajo en equipos)

Se pueden realizar trabajos por más de 48 horas siempre que considerando un ciclo de 3 semanas no se superen las 144 horas.

d) Distribución total del día sábado

No es expresamente admitida por la normativa, es práctica habitual distribuir la totalidad del sábado, generándose una jornada de lunes a viernes de 9 horas y

36

minutos.

Descanso Intermedio (DI) y Jornada continuas y discontinuas

- Su extensión podrá variar entre media hora y dos horas.
- Los DI mencionados en la normativa refieren a jornada de 8 horas no haciéndose referencia a jornadas que tengan una duración menor. En la práctica se ha tomado muchas veces el prorrateo y ha sido aceptado en ocasiones.
- La normativa establece que no deberían realizarse tareas durante más de 5 horas consecutivas con lo cual, define que es obligatorio el DI para trabajadores con más de 5 horas de trabajo diarias, debiéndose gozar entre la 3ra y la 5ta hora.

Jornadas continuas: Se da únicamente cuando el descanso tiene una duración de $\frac{1}{2}$ hora y la misma se encuentra retribuida

Jornadas discontinuas: Se da cuando el descanso tiene una duración

de 1 o 2 horas y la misma no se encuentra retribuida en el salario.

TRABAJADORES DEL COMERCIO:

Limitación diaria y semanal de la jornada de trabajo

Tiene delimitada su jornada diaria en 8 horas.

Tienen delimitada su jornada laboral en 44 horas.

Excepciones admitidas

Es práctica habitual en el comercio distribuir las 4 horas del día sábado entre los restantes días de la semana, lunes a viernes, generándose así una jornada con extensión de 8 horas y 48 Minutos.



Actividades sin limitación a la jornada

- Trabajadores de establecimiento rurales.
- Personal superior de establecimientos industriales
- Profesionales universitarios e idóneos de alta especialización
- Viajantes y vendedores de plaza
- Empleados de aldeas infantiles



Retribución al trabajo extraordinario

Descanso trabajado

Estamos en presencia de TRABAJO EN TIEMPO DE DESCANSO cuando se realiza trabajo en forma extraordinaria a la jornada definida sin superar la limitación diaria de horas que el mismo tiene fijadas.

Se trata de los trabajadores que trabajan el DI siempre que se trate de jornadas

continuas o cuando trabajen un día habitual de descanso, siempre que no se superen las 8 horas diarias de trabajo.

Para el caso de trabajos de DI en jornadas discontinuas y que en el total diario excedan su jornada habitual se constituye hora extra



Determinación del pago del Descanso trabajado

Trabajador mensual

.Se cobra al 100% de recargo.

Sueldo nominal /30*8

Como para el trabajador mensual ya está cubierto una vez dentro de su retribución mensual por descansarlo, debería pagarlo una vez por trabajarlo.

Trabajador Jornalero:

.Se cobra al 100% de recargo.

El jornalero solamente cobra por los días efectivamente trabajados, no tiene pagos los períodos de descanso semanal, en estos casos recibirá una retribución doble. El DI se paga una vez más en jornadas continuas. Para un trabajador de 8 horas.

Jornal Nominal/*8





GONZALO FUENTES – DIEGO SANGUINET

FERIADOS

FERIADOS

Marco Normativo

- Decreto – Ley 14.977 del 11/12/1979
- Ley 12.590 del 23/12/1958
- Decreto – Ley 14.378 del 29/05/1975
- Ley 10.396 del 13/02/1943



La Normativa ha reconocido los feriados de la siguiente

Manera:

a) Feriados Nacionales de carácter tradicional:

1 de enero, 6 de enero, lunes y martes de la semana de carnaval, la sexta semana siguiente a la semana de carnaval, 1 de mayo, 2 de noviembre y 25 de diciembre.

b) Feriados Nacionales de exaltación y conmemoración patriótica:

19 de abril, 18 de mayo, 19 de junio, 18 de julio, 25 de agosto y 12 de octubre.

Así mismo son Feriados Nacionales los días que fije el Poder Ejecutivo para la realización del Censo de Población y Vivienda en todo el territorio Nacional y el

1°

de marzo cuando el mismo coincida con el traspaso de mando.



CARÁCTER DEL DÍA FERIADO

Lo único que ha realizado nuestra normativa vigente es reconocer en algunos casos, el carácter **No Laborable** de determinados Días Feriados.

Dicho carácter no prohíbe que el trabajador desempeñe sus tareas habituales ese día, si es que así se acuerda con su empleador.

Cuando se designa un feriado como no laborable se intenta priorizar el descanso del trabajador en ese día, pero en el caso que se realicen sus tareas habituales, se establecen pagos especiales.



FERIADOS NO LABORABLES PAGOS

El artículo 18 de la Ley 12.590 estableció los días que serán considerados

Feriados Pagos:

- 1° de Enero
- 1° de Mayo
- 18 de Julio
- 25 de agosto
- 25 de Diciembre
- 1° de Marzo (cuando coincide con los casos ante vistos)

En el caso de trabajar en esos días, el trabajador tendrá derecho a una paga Adicional que será el valor doble de su valor habitual.



Feriados Laborables:

Son los comúnmente llamados días en rojo en el almanaque con excepción de los feriados No Laborables Pagos.

Cuando se realicen tareas ese día corresponderá la paga que se recibe cualquier otro día de trabajo.

- El mensual cobra su sueldo nominal equivalente a un mes de trabajo.
- El trabajador jornalero cobrará su jornal nominal equivalente a un día normal de trabajo.

En el caso de que no concurra a trabajar ese día, siendo que es costumbre trabajar ese día, corresponderá el descuento.

Si por el contrario no es costumbre que los trabajadores concurren a trabajar ese día, ni el trabajador puede ser obligado a trabajar ni la empresa está obligada a pagar en forma adicional a los y trabajadores que trabajen ese día. Tampoco podrían descontarle el día.



FERIADOS PAGOS

La Normativa establece que los Feriados Pagos deben ser abonados como si se hubieran trabajado, y en el caso de que efectivamente se realice el trabajo entonces la paga deberá ser el doble de lo normal.

Trabajador Mensual:

- . Si no lo trabaja recibirá su sueldo nominal como cualquier otro mes.
- . En el caso que lo trabaje corresponde el pago adicional de una vez más y se calcula como su sueldo/30. Recordemos que dentro de su sueldo lo tiene cubierto una vez por descansar y se le pagaría una vez más por trabajarlo. De esta forma se está pagando doble o al 100% de recargo.

Trabajador Jornalero:

- . Si no lo trabaja recibirá igualmente un jornal adicional.
- . En el caso que lo trabaje cobrará el jornal multiplicado por 2.



INCIDENCIAS DE LA RETRIBUCIÓN DEL DÍA FERIADO PARA EL CÁLCULO DE OTROS RUBROS SALARIALES

El pago del Feriado deberá considerarse en los siguientes rubros:

- Aguinaldo.
- Licencia.
- Salario Vacacional
- IPD

El feriado está gravada por aportes patronales y personales a las CESS y está gravado de IRPF.



- **Ferriados y aguinaldo:** La retribución adicional percibida debe ser considerada una partida salarial que genera aguinaldo.
- **Ferriados y licencia:** los ferriados Pagos que hubieran sido trabajados deben ser considerados a efectos de su inclusión en el jornal de la licencia. Se debe tomar el promedio físico durante el periodo de generación de la licencia, valuadas al momento de goce de su licencia (idem horas extras)
- **Ferriados y salario vacacional:** Al haber sido considerado para la licencia, también será considerado para el vacacional.
- **Ferriados e indemnización por despido:** Los ferriados pagos que se hayan trabajado deben ser tenidos en cuenta en la determinación del Salario Base de la Indemnización por Despido. La metodología es similar a la explicada para el caso de las licencias.



Pagos de los feriados

	Mensual		Jornalero		Destajista	
	Trabaja	No trabaja	Trabaja	No trabaja	Trabaja	No trabaja
Feriado común	Cobra el sueldo	Cobra el sueldo	Cobra un jornal	No cobra	Cobra destajo del día	No cobra
Feriado pago	Cobra el sueldo + 1/30 sueldo	Cobra el sueldo	Cobra dos jornales	Cobra un jornal	Destajo doble	Prom. ult. 12 días trabajados

Pagos de los feriados

Derecho al cobro de feriados pagos

- Los suspendidos por causa no imputable al trabajador.
- Por enfermedad, accidente, etc.

No cobran los feriados pagos

- Trabajador en seguro de paro.
- En período de huelga.





GONZALO FUENTES – DIEGO SANGUINET

HORAS EXTRAORDINARIAS (HORAS EXTRAS)

HORAS EXTRAS

Marco Normativo

- Ley 15.996 del 17/11/1988
- Decreto 550/989 del 22/11/1989
- Decreto 611/980 del 19/11/1980
- Convenios Internacionales de la OIT N°1 y 30.



CONCEPTO

En las actividades y categorías laborales cuya jornada diaria esté limitada, legal o convencionalmente, en su duración, se considera hora extra las que exceden el límite horario aplicable a cada trabajador y prestado a un mismo empleador

Dentro de estos excesos no se considera el horario extra que se trabaja de lunes a viernes para distribuir las horas del sábado (por ejemplo)

Tampoco se encuentran incluidas las horas extras de trabajadores excluidos de este régimen los cuales fueron mencionados en el módulo “Jornada de Trabajo”.



Límite Semanal de horas extras

El máximo de horas dispuesto por la Ley es de 8 horas semanales.

Forma de Pago

Se pagarán con el 100% de recargo sobre el salario que corresponda en unidades hora cuando se realicen en días hábiles o habituales de trabajo.

Si la prolongación de la jornada de trabajo tiene lugar en días que, por ser feriados o ser días de descanso del trabajador, no se trabaje, el recargo será del
150% .

Fracciones de hora

Las fracciones de hora se consideran de la siguiente manera:

- Fracciones menores a 30 minutos ... Se remuneran 30 minutos.
- Fracciones mayores a 30 minutos y menores a 1 hora... Se remuneran 1 hora.



HORAS EXTRAS EN DÍAS DE DESCANDO SEMANAL

- Respecto a los días que son hábiles por ser días de descanso semanal y habitualmente no se trabaja, hasta completar la jornada de trabajo la retribución será con un 100% de recargo (Horas Extras Comunes), las horas extras que excedan la jornada se pagarán al 150% de recargo (Horas Extras Especiales).
- Las horas que excedan de la media jornada y que se trabajen hasta cumplir la jornada diaria, se pagarán con un recargo del 100% ya que se remuneran como trabajo en tiempo de descanso.
- Las horas que excedan de dicha jornada se pagarán al 150% de recargo.
- El valor hora a considerar es del momento en que las realizó.

HORAS EXTRAS EN FERIADOS PAGOS

- El recargo dependerá si es un día de trabajo habitual o no para el trabajador.



Naturaleza Jurídica

Las sumas pagadas por concepto de horas extras tienen carácter salarial. Implica que deberán ser tenidas en cuenta a la hora de calcular:

- Sueldo Anual Complementario
- Licencia
- Salario Vacacional
- Indemnización por Despido

Prueba de realización

En un juzgado ante un reclamo de horas extras impagas, el trabajador tiene la carga de la prueba ya que se entiende que es una modalidad excepcional de prestación del trabajo.

El empleador deberá probar la cantidad presentando documentos con horarios de entrada y de salida.



Horario de trabajo sin limitación

1. Personal superior.
2. Profesionales universitarios e idóneos de alta especialización.
3. Viajantes y vendedores de plaza, corredores, cobradores, investigadores de cobranzas, promotores de ventas, asesores previsionales y asesores de inversión.
4. Madres y tías SOS. de Aldeas Infantiles.
5. Rurales y Servicio Doméstico fueron excluidos recientemente.



EJEMPLOS

- 1) Un trabajador mensual trabaja 8 horas diarias y recibe una remuneración de 25.000. Trabajó el 1° de mayo 10 horas.
 - Si el 1° de mayo es día habitual percibirá: Sueldo, feriado y horas extras comunes.
 - Si el 1° de mayo no es un día habitual percibirá: Sueldo, feriado y hora extra especial

- 2) Un trabajador jornalero con una jornada de 8 horas de lunes a sábados y un jornal diario de \$ 1200, trabajó el 18 de Julio 11 horas.
 - Si es día habitual: Horas extras comunes, más horas comunes en feriado.
 - Si no es un día habitual: Horas Extras Especiales, más horas comunes del feriado.



Ejemplos de liquidación de horas extras:

1) Trabajador mensual que trabaja 8 horas diarias con una remuneración de \$ 25000

Trabajó 10 horas el día 1° de Mayo.

Si el 1° de Mayo es día habitual de trabajo para el empleado:

Sueldo:	\$ 25000,00
1ro de mayo	\$ 833,33
2 h extras comunes	\$ 416,70 = $25000/240 * 2 \text{ hs} * 2$ (por ser Extras)
Total Nominal	\$ 26250,00





GONZALO FUENTES – DIEGO SANGUINET

AGUINALDO (SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO)

Aguinaldo

Definición:

Por Sueldo Anual Complementario (SAC), se entiende la doceava parte del total de los sueldos o salarios abonados en efectivo por el patrono en los 12 meses anteriores al 1° de diciembre de cada año (Art. 1° de la Ley 12.840).



De la definición anterior se desprende:

- Nos define el Cálculo a realizar:

Se sumarán todas las partidas generadoras de SAC o aguinaldos, percibidas entre el 1° de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso y sobre el total de determinará la doceava parte



- Nos define cuáles son las partidas para ser generadoras de SAC:

“ Los sueldos y salarios abonados por el patrono ”

Según la Ley 12.840, los sueldos y salarios a que refiere esta norma son *“La totalidad de prestaciones en dinero originadas en la relación de trabajo que tengan carácter remuneratorio”*.

Tres condiciones para que una partida sea generadora de SAC o aguinaldo:

1. Debe ser recibida en dinero
2. Debe tener carácter remuneratorio
3. Debe ser abonada por el empleador o patrono



- **Ejemplo de partidas que generan SAC:**

Sueldos, Horas extras, Feriados pagos, descansos trabajados, Gratificaciones vinculadas al trabajo desarrollado, Quebrantos de caja efectivamente recibidos por el empleado, Comisiones, lo percibido como incentivos.



- **Ejemplo de partidas que NO generan SAC:**

Propinas, Gratificaciones no vinculadas al trabajo, Tickets de Alimentación, prestaciones en especie tales como alimentación, vivienda o el uso de un vehículo, la entrega de ropa para trabajar, habilitaciones o participaciones en las utilidades y en general todas aquellas partidas que no reúnan en forma simultánea todas las características antes definidas.

Tampoco se incluye el propio aguinaldo. El salario vacacional no se incluye salvo excepciones establecidas por consejo de salarios.



Casos especiales

- **Viáticos**: Son las sumas de dinero para compensar gastos ocasionados por la función desempeñada.
- Si son **con rendición de cuentas** no se incluyen para el cálculo
- Mientras que si son **sin rendición de cuentas**, podría considerarse a los efectos del cálculo del SAC, el porcentaje que se utiliza para las aportaciones (50% en el país y 25% en el exterior)



- **Aguinaldos Extraordinarios**

Las gratificaciones especiales no constituyen materia gravada a los efectos de las contribuciones a la seguridad social siempre y cuando no revistan el carácter de regularidad y permanencia. La norma reglamentaria señala que la tercera vez que se concede una partida de esa índole, adquiere el carácter de normal y permanente y pasa a ser materia gravada



- No se incluyen dentro del aguinaldo las partidas de subsidios abonadas por el BPS o el BSE, ya sean subsidio por enfermedad, por maternidad, por seguro de paro.
- Estas partidas se abonan por parte de los organismos mencionados con la cuota parte de aguinaldo correspondiente

Oportunidad del pago. Tres situaciones:

- Situación Normal:** Hasta 1976 el pago se debía efectuar una vez al año, en los 10 días corridos anteriores al 24 de diciembre. Con el Dec. Ley N° 14.525 autorizó al poder ejecutivo disponer del fraccionamiento del mismo en dos etapas. El monto es el mismo que antes pero se paga en dos oportunidades



La primera fracción consiste en la doceava parte del total ganado entre el 1° de diciembre del año anterior y el 31 de mayo del corriente, podrá pagarse durante todo el mes de Junio

La segunda fracción consiste en la doceava parte del total ganado entre el 1° de junio y el 30 de noviembre. El plazo para el pago será el definido primitivamente antes del 23 de diciembre.





T/ 347

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Montevideo, 15 JUN 2012

VISTO: Lo dispuesto por el Decreto Ley N° 14.525 de 27 de mayo de 1976, el que faculta al Poder Ejecutivo a disponer que se abone en dos etapas el sueldo anual complementario a que se refiere la Ley N° 12.840 de 22 de diciembre de 1960, para la actividad privada.

ATENCIÓN: A lo expuesto precedentemente.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

DECRETA:

ARTÍCULO 1° DISPÓNESE que el sueldo anual complementario a que refiere la Ley N° 12.840 de 22 de diciembre de 1960, se pague en el presente ejercicio en dos etapas: el generado hasta el 31 de mayo, dentro del mes de junio del presente año, y el generado desde el 1° de junio hasta el 30 de noviembre, antes del 20 de diciembre del año en curso.

ARTÍCULO 2° COMUNÍQUESE, publíquese, etc.

JOSÉ MUJICA
Presidente de la República

M. T. S. S.
ES. COPIA FIEL
Ma. ISABEL TERRANOVA
JEFA DEPARTAMENTO
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

b) Ingreso en mitad de semestre: Si el trabajador ingresó en el medio del semestre, se le pagará también el aguinaldo calculado como la doceava parte de los salarios percibidos desde su ingreso hasta la finalización del semestre.

Toda vez que se llega al 31 de mayo o al 30 de noviembre se cierra un período y se calcula el SAC.

c) Egreso antes de la oportunidad del pago: Del mismo modo si la relación laboral finaliza antes del momento establecido para el pago, deberá abonarse lo correspondiente a lo percibido en esa fecha.

Esto puede darse tanto en el caso de una renuncia como en el caso de un despido.



- Aclaración:
Si la relación laboral finaliza en un despido por notoria mala conducta, el trabajador pierde el derecho al cobro del aguinaldo.
- En el caso de haberle pagado la primera fracción, no puede descontársele en la liquidación esa suma percibida a mitad de año, ya que la ley faculta al fraccionamiento sin mencionar adelanto

Contribuciones a la seguridad social

- Respecto al SAC, deben realizarse las contribuciones a la seguridad social puesto que está sujeto al mismo régimen legal que el salario.
- El patrón está exonerado del aporte al Fondo Nacional de Salud (FONASA) del 5% respecto al aguinaldo



Ejercicio Práctico de Ejemplo:

Un trabajador de lun. a vier. 8 hs tiene los siguientes ingresos:

- Sueldo nominal de Enero a Junio 2013 de \$ 15.000 nominales. En julio tiene un aumento por consejo de salarios del 10% y ese es su sueldo hasta diciembre.
 - Tiene 3 horas extras realizadas en setiembre, en noviembre y en diciembre.
 - Se casó en el mes de Setiembre y le pagaron una prima por matrimonio de \$ 3.000
 - Cobra tickets de alimentación de \$ 800 por mes y Tickets transporte \$ 1.200 por mes.
 - Cobra una prima por presentismo de \$ 500 que solo no pudo cobrarla en Mayo de este año.
 - Le dan la ropa y las herramientas de trabajo y le dan el almuerzo.
- SE PIDE) Calcular el SAC a diciembre 2013.





GONZALO FUENTES – DIEGO SANGUINET

LICENCIA

Licencia anual obligatoria

Características:

- Todos los trabajadores tienen derecho irrenunciable al goce de licencia anual paga.
- El tiempo mínimo es de 20 días de licencia por año trabajado.
- Se generan anualmente en proporción al tiempo trabajado
- Se computa por año calendario y no por año trabajado.
- Se debe gozar dentro del año siguiente en el que fue generada
- Su goce es obligatorio no admitiéndose pacto en contrario ni compensación en sustitución de la misma.
- Se admite su goce en dos períodos no menores de diez días cada uno con la celebración de convenio con los trabajadores presentado en el Ministerio de Trabajo.



Cómputo de cantidad de días de licencia:

Se considera del 1ro de enero al 31 de diciembre de cada año.

¿Qué días se consideran trabajados a los efectos de la generación de licencia?

- Los efectivamente trabajados
- Los días de descanso semanal
- Los feriados, asuetos o festividades
- Las faltas por enfermedad
- Las ausencias por huelga
- Las licencias por maternidad
- La paralización del trabajo por causas no imputables al trabajador, estando a la orden
- La fracción de jornada se toma como jornada completa

¿Qué días **no** se consideran trabajados a los efectos de la generación de licencia?

- Días en Seguro de Desempleo
- Faltas injustificadas las cuales implican un descuento de 1/15 de un día de licencia.

Caso de Jornaleros, destajistas:

- Forma de determinar los días.
- Cómo se computan las faltas imputables al trabajador.
- Cómo se genera la licencia de antigüedad.

Cómo se paga la licencia:

Jornal de licencia x días de licencia que corresponden al trabajador

- Trabajador mensual: $1/30$ del sueldo nominal vigente al momento del pago + Incidencias
- Trabajador jornalero: Jornal vigente al momento del pago + Incidencias

Incidencias: Remuneraciones percibidas durante un período (aplicados los aumentos)

- **En caso de horas extra, descanso trabajado, feriados trabajados:** se suman las unidades realizadas en el año civil o fracción promediadas por el tiempo trabajado en ese período y se consideran al valor hora del momento de goce de la licencia.

- **En caso de partidas variables en dinero, ej. Comisiones, primas, bonos, gratificaciones, etc:** se deben sumar las realizadas en los doce meses anteriores al momento de gozar la licencia actualizadas por los incrementos salariales de dicho período y promediadas en el período considerado.



Momento de pago de la licencia:

Trabajador Mensual:

Al cobrar el salario a fin de mes. (en definitiva el empleado cobra todo el mes aunque gozó de su licencia)

Trabajador jornalero:

Antes del comienzo de la licencia

En el caso de ruptura de la relación o finalización del contrato se debe percibir el monto

correspondiente al período generado y no gozado. Conceptualmente se define como

Licencia no gozada, y no está considerada como partida gravada a efectos del cálculo

de aportes.



Días adicionales por antigüedad laboral:

Al cumplirse cinco años de trabajo en la misma empresa se le otorga un día adicional por licencia. Al cumplirse ocho años en la misma empresa se genera el segundo día adicional.

Luego se continúa generando un día hábil cada cuatro años más de antigüedad laboral.

Licencias especiales

Existen mínimos legales para cada uno, si bien puede por Convenio Colectivo pactarse un período mayor:

- Estudio
- Maternidad
- Paternidad o Adopción
- Duelo
- Exámenes ginecológicos
- Donación de sangre



Salario Vacacional

Definición:

Suma para el mejor goce de la licencia, constituye el 100% del jornal líquido de licencia.

Precisiones:

Jornal líquido: Jornal Nominal – Aportes personales CESS.

El momento del pago es con anterioridad del comienzo de la licencia.

No lleva aportes a la Seguridad Social.

No es considerada de naturaleza salarial sino como un beneficio social no retributivo, sobre esa base se entiende que no corresponde su consideración a efectos del cálculo del aguinaldo.

Se admite el pago de sumas superiores por este concepto libres de gravamen siempre que no excedan el 100% de lo que corresponde pagar y se paguen conjuntamente con el salario vacacional.





GONZALO FUENTES – DIEGO SANGUINET

INDEMNIZACION POR DESPIDO

Indemnización por despido

Definición: Supone la ruptura unilateral de la relación laboral por parte del empleador.

Precisiones: no requiere preaviso, no requiere formalidad por escrito.

Clasificación:

Directo: se le comunica al empleado que está despedido.

Indirecto: el empleador realiza modificaciones en alguna de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, teniendo como objetivo provocar la renuncia del trabajador. Debe ser demostrado por el empleado.

Abusivo: Se da cuando el despido está basado en causas dolosas, ilícitas y malintencionadas con ánimo de dañar económica o moralmente al trabajador. No existe relación razonable entre la falta cometida por el empleado y la sanción impuesta.

No tienen derecho a IPD:

- Trabajadores con contrato de trabajo a término
- Zafrales
- Suplente
- Cuando el trabajador no computa la antigüedad exigida (Jornaleros)
- Cuando la causa del despido es Notoria Mala Conducta
 - Deshonestidad grave
 - Delitos en perjuicio de la empresa, deslealtad o infidelidad
 - Falta de rendimiento intencional
 - Inasistencia o impuntualidad injustificada y reiterada



Cálculo para el trabajador mensual:

1 Base de IPD por cada año o fracción de año trabajado considerando fracción un mes, un día o una hora (Tope de 6 bases)

La cantidad de bases se determina: Fecha de despido – Fecha de ingreso. No interesa lo que sucedió entre ambas fechas (seguro de desempleo, enfermedad, maternidad, etc.)

No requiere antigüedad mínima.

Cálculo para el trabajador jornalero:

Se toman las jornadas trabajadas año a año desde el despido hacia atrás.

Para jornadas computables para el despido se toman además de las efectivamente trabajadas, las que estuvo de licencia, los feriados pagos, licencia por enfermedad (común o profesional).

No se toman los descansos no trabajados, el periodo en seguro de paro y periodos de huelga.



Determinación del Salario Base IPD (mensuales)

Partidas fijas	Partidas variables	Partidas periódicas
Sueldo vigente	<p>Promedio de 12 meses anteriores al despido</p> <ul style="list-style-type: none">-Horas extra-Descanso trabajado-Feriado trabajado-Comisiones-Premios, bonos, otras.-Viáticos	<p>Alícuotas de:</p> <ul style="list-style-type: none">-Aguinaldo-Licencia-Salario Vacacional (no es exigible legalmente pero la jurisprudencia lo toma)

Cálculo para el trabajador jornalero

Se parte de la fecha de despido y se calculan períodos anuales hasta la fecha de ingreso. A cada período se le calculan las jornadas trabajadas (cobradas):

Jornales trabajados o cobrados en un año < 100 jornales = **No corresponde IPD**

Jornales trabajados o cobrados en un año > 100 jornales = **IPD (elegir método)**

- **Método normal:** si computa 240 jornadas o más en cada año = 25 jornales de IPD ese año
- **Método promedial:** si no llega a más de 240 jornadas cada año, pero en el promedio de toda su relación laboral llega a 240 por año, = 25 jornales de IPD para cada año
- **Método mixto:** en los años en que trabajó más de 240 jornadas se toman 25 jornales de IPD y en los años en que trabajó menos de 240 jornadas se toman 2 jornales de IPD por cada 25 jornadas de trabajo.

La IPD para el trabajador jornalero tiene el tope de 150 jornales.

Despidos especiales

Trabajador amparado al Seguro por Enfermedad:

Si se lo despide durante su enfermedad o antes de los 30 días de su reintegro laboral, genera derecho a doble indemnización.

Excepciones: en caso de notoria mala conducta o que el despido no este vinculado con la enfermedad o el empleado no cumple antigüedad mínima para IPD común o imposibilidad física o intelectual para desempeñar su empleo.

Trabajador amparado al BSE:

Si se lo despide antes de los 180 días de su reintegro, genera derecho a IPD triple (salvo que se verifique notoria mala conducta).

Si no trabajó ningún día desde su reintegro, se le pagan “salarios caídos” hasta llegar a 180 días más IPD común.

Trabajadora Grávida o gozando de licencia maternal:

6 meses de sueldo más IPD común (aún en caso que no corresponda IPD).

Vendedores y Viajantes: IPD con un agregado de 25% sobre IPD total

Caso de análisis:

- Empleado mensual con fecha de ingreso al 10/01/2005.
- Salario mensual vigente desde el 01/09/2011: \$50.000, con una jornada laboral de lunes a viernes de 9 a 18.
- En el mes de Mayo de 2012 ha trabajado el 1° de mayo. También trabajó el 18 de mayo (día de trabajo habitual en la empresa) hasta las 22 horas (4 horas extras)
- En el mes de Junio de 2012 recibe un bono por rendimiento equivalente a 2 salarios vigentes.
- En el mes de Julio de 2012 corresponde un aumento por consejo de salarios de 5% para este empleado.
- Aumento informado por consejo de salarios para Enero 2012 es de 8%, sin embargo la empresa quiere otorgar un aumento en total de 10% para cada empleado.
- Inicio de la licencia anual (goza todos los días corridos): 16/01/2013.
- El empleado fue despedido el 31/03/2013.

- 1) Efectuar la liquidación de partidas nominales de los siguientes meses: Mayo 2012, Junio 2012, Diciembre 2012 y Enero 2013.
- 2) En qué fecha será pagada Licencia anual y Salario Vacacional generado en el 2012?
- 3) Calcular las partidas de egreso.



GONZALO FUENTES – DIEGO SANGUINET

RETENCIONES Y DESCUENTOS SEGURIDAD SOCIAL

Aportes e impuestos vertidos al BPS

Presentación de Historia Laboral

- Es el registro ordenado de información relativa a las actividades laborales de todos los trabajadores en el Uruguay (Dependientes y no dependientes) amparados por el BPS.
- Es obligación del empleador presentar la nómina mensualmente al mes siguiente, de acuerdo al calendario de vencimiento establecido por BPS.
- La confección se realiza a través del programa ATYRO proporcionado por el BPS.
- Comprenden:
 - Aporte para Seguridad Social (aporte jubilatorio)
 - Aporte para Seguro de Salud (Fonasa)
 - Fondo de Reconversión Laboral (FRL)
 - Impuesto a la renta de las Personas Físicas (IRPF)

Seguridad Social

- Según la OIT, la Seguridad Social es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de disposiciones públicas contra los infortunios económicos y sociales que serían ocasionados por la interrupción o reducción considerable de ingresos a raíz de contingencias como la enfermedad o la maternidad.
- **Régimen previsional ley 16.713:**

Trabajadores
comprendidos

Menores de 40 años al momento de
aprob. ley 16.713

Personas que ingresan por primera vez al
mercado de trabajo luego del 1/4/96

Personas mayores de 40 años al momento de aprob. de
16.713 pero que optaron por el sistema

Tasas de aportación vigentes

CONCEPTO	AP. PERSONAL	AP. PATRONAL
APORTE JUBILATORIO	15%	7.5%
SEGURO DE ENFERMEDAD	3%	5%
COMPLEMENTO SNIS	1.5%; 3.5%; 3%; 5%	N/A
FONDO DE RECONVERSIÓN LABORAL	0.125%	0.125%

El aporte jubilatorio está topeado por la 3er. Franja establecida en art. 7 y 8 de Ley 16713.
Actualmente es \$ 146.859

El Complemento SNIS se paga en el mes en que la materia gravada es mayor a 2.5 BPC.
Si no tienen hijos es 1.5%, si tienen hijos es 3%, si tiene hijos y cónyuge a cargo es 5%, si tiene cónyuge a cargo y no tiene hijos es 3.5%.

Materia gravada para BPS

- Todo ingreso que en forma REGULAR y PERMANENTE perciba el trabajador dependiente y no dependiente en concepto de retribución y con motivo de su actividad personal dentro del respectivo ámbito de afiliación.
- Está gravada la remuneración real salvo casos de difícil determinación en que se toman fictos:
 - Propinas (3 BFC)
 - Vivienda (10 BFC)

Base de prestaciones y contribuciones (BPC): **actualmente \$ 3.611.**

Base ficta de contribución (BFC): **actualmente \$ 936,63**



FONASA

Presentación y fundamento del aporte

- Ley N° 18.731
- Decreto N° 221/011

Comparar los anticipos realizados en el año con la suma del “Costo Promedio Equivalente (CPE)” fijado por el Poder Ejecutivo aplicable al contribuyente, su cónyuge o concubino y sus hijos menores a cargo a quienes se les conceda el beneficio, incrementado en un 25%.

COSTO PROMEDIO EQUIVALENTE (CPE): actualmente \$ 2.501.-

Cuando los anticipos del año realizados hayan excedido el tope antes mencionado, se devolverá el excedente en el plazo y forma que disponga el BPS con retención de IRPF.

La empresa no interviene en la devolución, solo corresponde realizar los aportes mensuales establecidos.

Impuesto a la Renta de Personas Físicas

Impuesto de carácter anual, personal y directo, que grava las rentas de fuente uruguaya, obtenida por las personas físicas.

Hecho generador:

- Rendimiento de capital
- Incrementos patrimoniales
- Rentas de trabajo, obtenidas dentro o fuera de la relación de dependencia, jubilaciones y pensiones (excepto subsidios)

Fuente Uruguaya.

Período de liquidación: anual, con anticipos mensuales.

Sujeto pasivo: personas físicas residentes en el territorio nacional

Sistema dual: rentas de capital y rentas de trabajo

Las empresas son responsables de retención del impuesto, en régimen de anticipos mensuales.

Rentas de Trabajo en relación de dependencia:

- Constituidas por ingresos, regulares o extraordinarios, en dinero o en especie, que generen los contribuyentes por su actividad personal en relación de dependencia o en ocasión de la misma.
- Se consideran incluidas las partidas retributivas, indemnizatorias, viáticos sin rendición, etc.
- Se incluyen los sueldos de dueños o socios, reales o fictos, deducibles para el IRAE.
- Se reafirma que el Salario Vacacional está incluido.
- Indemnización por despido legal no se considera.
- Aplicación de criterio de lo devengado, diferencia de cambio y reajustes en el momento del cobro, salario vacacional en el momento que deban pagarse, de acuerdo a la normativa vigente.
- A determinar por reglamentación las rentas en especie, permutas, propinas, viáticos y similares.
- Renta computable versus Monto gravado para CESS (dificultades al respecto).

IRPF Primario - IRPF de deducciones = IRPF Definitivo

El IRPF definitivo anual se calcula restando el IRPF primario del IRPF de deducciones.

Se paga en forma de anticipos mensuales y se liquida anualmente al 31/12 (ajuste anual para las empresas que retienen y posterior liquidación anual de cada individuo)

IRPF Primario: Monto imponible aplicado a tasas progresionales.

- Rentas obtenidas por trabajo en relación de dependencia.
- Aplicación del mínimo no imponible (franja a tasa 0%) por una vez para cada empleado. Trabajadores multiempleo declaran ante los empleadores.
- Incremento de 6% sobre ingresos gravados a la Seguridad Social (renta > 10 BPC) por concepto de aportes sobre aguinaldo devengado (Decreto 199/011).

IRPF de deducciones: Monto de deducciones admitidas aplicado a tasas progresionales.



- **Deducciones:**

- Aportes jubilatorios a las Cajas respectivas
- Aportes a ex DISSE (FONASA y similares) y FRL
- Fondo de Solidaridad
- Importe por Cuota mutual de Personas a cargo:
 - 13 BPC anuales por cada hijo menor de edad a cargo
 - 26 BPC anuales por cada hijo con discapacidad a cargo menor o mayor de edad

Se efectúa en la liquidación del padre o de la madre, o el 50% en la de cada uno.

- Aporte a Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, Fondo de Solidaridad y adicional Fondo de Solidaridad
- Alquiler y préstamos hipotecarios:

Deducción del 6% del precio del arrendamiento efectivamente pagado correspondiente al ejercicio fiscal que se liquida.

Deducción por cuotas de préstamos hipotecarios para adquisición de vivienda única y permanente, así como cuotas de promitentes compradores cuyo acreedor original sea el BHU. Máximo deducible: 36 BPC anuales.



Tasas progresionales mensuales de IRPF primario:

Franjas					Tasa
	En B.P.C.		En \$U		
Primera	15	BPC		54165	10%
Segunda	15	BPC		54165	8%
Tercera	10	15	36110	54165	15%
Cuarta	15	30	54165	108330	24%
Quinta	30	50	108330	180550	25%
Sexta	50	75	180550	270825	27%
Séptima	75	115	270825	415265	31%
Octava	115	-	415265		36%

Tasas progresionales mensuales de IRPF de deducciones:

Franjas					Tasa
	En B.P.C.		En \$U		
Primera	15	BPC		54165	10%
Segunda	15	BPC		54165	8%



Prestaciones de actividad

Definición: El dinero, servicio o ventajas que reciben los beneficiarios que se encuentran frente a ciertas contingencias en función de un derecho regulado por la seguridad social.

Prestación de BPS:

- Seguro por desempleo
- Seguro por enfermedad
- Seguro por maternidad
- Asignaciones familiares

Prestaciones de BSE:

- Seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

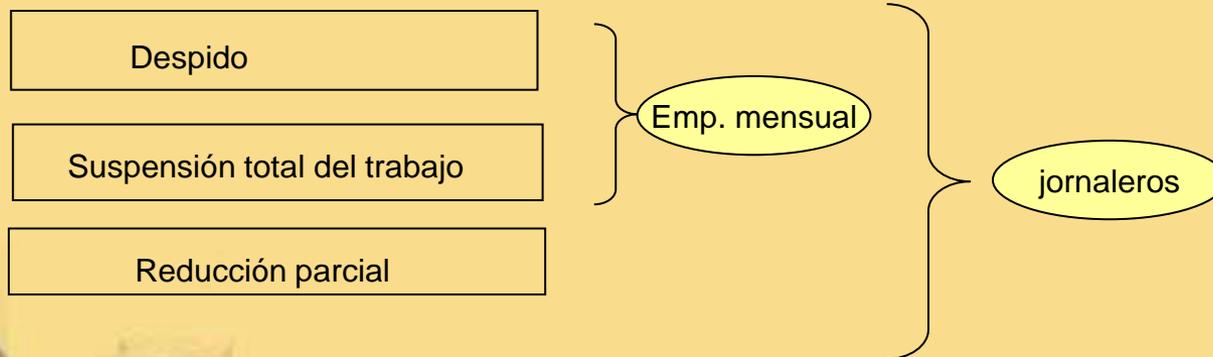


Seguro por Desempleo

Su finalidad es constituir un apoyo que le permita al empleado satisfacer sus necesidades vitales durante un período en que se ha visto privado de los ingresos que le proporcionaba su empleo por razones ajenas a su voluntad y capacidad laboral.

Beneficiarios: empleados de la actividad privada y contratados a término por el estado.

Corresponde en los casos en que el trabajador fue objeto de:



Requisitos para acceder al seguro por desempleo:

- Empleado mensual: 6 meses
- Empleado jornalero: 150 jornales

Se deben haber cumplido en los últimos 12 meses inmediatos anteriores a configurar la causal (en una o más empresas).

En casos justificados y con autorización del Poder Ejecutivo se modifica el plazo que se analiza de 12 meses a 30 y en ese caso se pide un mínimo de 9 meses o 225 jornales.

Para tener derecho al subsidio por desempleo es suficiente que se haya perdido la principal fuente de ingreso.

Término de la prestación:

Mensual:

- Si es despido o suspensión parcial: hasta 6 meses de subsidio
- Si es suspensión total y susp. parcial en caso de más de un empleo: hasta 4 mese

Jornal:

- Despido y suspensión parcial: hasta 72 jornales
- Despido y suspensión parcial en más de un empleo: 48 jornales.

Trámite:

Presentación del formulario en un plazo de 30 días posteriores a la causal.

La falta de presentación en plazo determina la pérdida del beneficio por el o los meses del año transcurridos en forma completa.



DESPIDO PARCIAL (no aplica para mensuales):

Se da cuando se reducen las horas de trabajo en más de un 25% de lo habitual en épocas normales.

El monto es igual a la diferencia entre el subsidio para el caso de suspensión total y lo efectivamente percibido por el trabajador en el mes durante el cual se sirve el subsidio.

Este beneficio no se aplica para:

- para los mensuales
- trabajadores donde la reducción fue pactada expresamente
- cuando la reducción deriva de las características de la profesión u empleo.



Monto del subsidio:

Empleado Mensual (se toma el promedio mensual de los últimos 6 meses y se toma el 50% = A)

Primer mes: 66% de A

Segundo mes: 57% de A

Tercer mes: 50% de A

Cuarto mes: 45% de A

Quinto mes: 42% de A

Sexto mes: 40% de A

Jornaleros: se calcula un jornal promedio = B = (total de remuneración nominal de los últimos 6 meses/150)

Primer mes: 16 jornales B

Segundo mes: 14 jornales B

Tercer mes: 12 jornales B

Cuarto mes: 11 jornales B

Quinto mes: 10 jornales B

Sexto mes: 9 jornales B

Topes al subsidio

Primer mes: 11 BPC

Segundo mes: 9.5 BPC

Tercer mes: 8 BPC

Cuarto mes: 7 BPC

Quinto mes: 6.5 BPC

Sexto mes: 6 BPC

Despido

Y

Trabajador tiene más de 50 años

Corresponden:

Si mensual: 6 meses adicionales

Si jornalero: 72 jornales adicionales

Empleado casado

O

Empleado vive en concubinato

O

Tiene a cargo familiares incapaces hasta tercer grado de consanguinidad, menores de 21 años

Suplemento de 20% sobre el subsidio que le corresponde

Seguro de enfermedad

- Casos no comprendidos:
 - Enfermedad definitiva (cubierta por pensión por invalidez)
 - Enfermedad profesional
 - Accidentes
- Beneficios:
 - Prestaciones en especie: asistencia médica, productos farmacéuticos, y aparatos
 - Servicios complementarios: lentes, aparatos ortopédicos, internación en casa de salud para enfermos psiquiátricos
 - En dinero: subsidio

Monto del subsidio: 70% del sueldo o jornal habitual según promedio de los últimos 6 meses. Incluye la porción del aguinaldo por el tiempo que cobre el subsidio

Condiciones para gozar del seguro

- se paga a partir del 4to día de ausencia salvo en caso de internación en que se paga desde que esta ocurre.
- se paga por el máximo de 1 año que puede extenderse a dos por causa extraordinaria o resolución fundada. Ese lapso se cuenta para cada dolencia en forma corrida o por la suma de períodos en el lapso de 4 años



Subsidio por maternidad

Son beneficiarias todas las trabajadoras que presten servicios en actividades amparadas por el BPS.

Se percibe el equivalente al sueldo o jornal incluyendo las partidas en especie

Incluye la cuota parte de Aguinaldo, licencia y salario vacacional que corresponda al tiempo de amparo.

Se debe presentar el formulario ante el BPS.



Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

- **Accidente de trabajo:** toda lesión proveniente de una causa externa súbita y frecuentemente violenta en ocasión o a causa del trabajo.
- **Enfermedad profesional:** aquella que tuvo origen en la actividad cumplida en determinados sitios en los cuales se acostumbra manipular sustancias tóxicas o a exponer el organismo humano en forma continua a ambientes malsanos o insalubres.

El objeto del seguro es otorgar una indemnización que sustituya la pérdida de ingresos que sufre el trabajador y quien se encarga es el BSE.

En caso de ocurrir un accidente o de tener conocimiento de enfermedad profesional, el asegurado está obligado a denunciar el siniestro ante las oficinas del BSE en un plazo no mayor a las 72 horas si es en Montevideo o 5 días hábiles si es en el interior.

La asistencia al accidentado comprende los gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos así como el suministro de aparatos ortopédicos y renovación de sus accesorios. También se cubren los gastos de transporte del lugar del siniestro al de asistencia.

El valor de la Indemnización se calcula en base a días sobre las 2/3 partes del jornal o sueldo vigente al momento del accidente. Se paga indemnización diaria.

Renta vitalicia familiar en caso de fallecimiento.





GONZALO FUENTES – DIEGO SANGUINET

DOCUMENTOS DE CONTRALOR

Documentos de Contralor

Establecidos en Decreto 108/07.

Obligados:

- Todas las empresas, personas físicas o jurídicas, de cualquier naturaleza, con o sin fines de lucro
- Entidades con personal dependiente
- Personas públicas No Estatales

Documentos solicitados:

- Planilla de Control del Trabajo
- Recibos de Salarios
- Libro de Registro Laboral
- Comunicado de Licencia
- Planilla de Trabajo Rural (sólo para empresas con actividad rural)
- Carné de Salud
- Planilla de Menores (en caso que existan menores de 18 años trabajando)



Planilla de Control de Trabajo

Primera presentación:

Plazo de 10 días del ingreso del primer trabajador.

Registro ante la Inspección de Trabajo del MTSS.

Presentación mediante el sistema “Venetus” en el sitio de Internet del MTSS.

Sin costo.

MTSS expide certificado de registro.

Renovación anual:

De acuerdo al calendario y plazos establecido por MTSS

Sin costo.

MTSS expide certificado de registro.

Las empresas no podrán incluir en la Planilla de Control del Trabajo a extranjeros que no justifiquen hallarse debidamente autorizados a trabajar legalmente en el país ya sea en forma definitiva o transitoria. Para ello deben presentar certificado expedido por la Dirección Nacional de Migración con constancia expresa de que el interesado está habilitado a tales efectos.



Contenido de la Planilla

Datos de la empresa:

- Razón social
- Domicilio
- Sección policial y judicial
- Naturaleza jurídica
- Número de inscripción en: BPS, DGI, BSE, MTSS
- Fecha de inicio de Actividades
- No. de personas
- Grupo Salarial y Sub. grupo
- Otras Dependencias



- **Trabajadores y dueños o directores**
 - » Nombre completo
 - » No de documento de identidad
 - » Fecha de nacimiento
 - » Sexo
 - » Categoría laboral
 - » Fecha de ingreso y egreso
 - » Horario de Trabajo y descansos
 - » Salario en Moneda Nacional y forma de pago
 - » Remuneraciones variables Sueldo Base, partidas en dinero o especie
 - » Incrementos salariales: hay 15 días calendario para anotar los cambios salariales

Exposición de la Planilla

El original de la planilla de trabajo debe permanecer en la empresa junto con el certificado de Registro de la misma. Debe estar a disposición de los trabajadores pero no necesita estar a la vista.

Situaciones especiales:

- Trabajadores Extranjeros
- Turnos rotativos
- Descansos rotativos
- Empresas con varios establecimientos
- Institutos de Enseñanza
- Viajantes y vendedores de plaza
- Empresas de taxímetros y transportes de carga
- Empresas de Construcción
- Establecimientos Rurales

Clausura de actividades:

Debe presentarse la clausura ante la Inspección de Trabajo del MTSS con constancia de la baja de todos los trabajadores egresados ante el BPS y Planilla de Control de Trabajo vigente.

En esta circunstancia, la Inspección del MTSS controla que la empresa a clausurarse no tenga expedientes abiertos por incumplimientos de normas laborales previo a expedir constancia de clausura.



Libro de Registro Laboral

Debe llevarse un Libro por cada establecimiento, aún en aquellos casos donde se optó por el régimen de centralización de la Planilla de Control del Trabajo.

Debe tener como mínimo 30 folios, tapas duras y ser registrado ante la Inspección del MTSS.

Primer folio: datos que identifican la empresa

¿Qué se registra?:

- Visitas del MTSS, observaciones, intimaciones, etc.
- Cambios de horario y de turno de los trabajadores
- Horario diario de aquellos trabajadores donde no es posible establecer comienzo y fin de las actividades
- Accidentes de Trabajo

Renovación del Libro: cuando se termina el anterior.

Plazo que debe guardarse: 2 años luego de agotado.



Listados de Licencia

Anualmente debe confeccionarse un listado de la licencia total o parcial, a gozar por los trabajadores.

Datos:

- Nombre del trabajador
- Fecha de ingreso
- Fecha de comienzo y finalización de la licencia
- Firma del trabajador

Recibos de Salario

Es obligación del empleador entregar recibo de pago a los trabajadores en oportunidad de abonar cualquier suma o remuneración, sin importar el medio de pago utilizado. El trabajador debe firmar una copia que quedará en la empresa.

Debe emitirse comprobante para el registro del pago de salarios en la contabilidad.

Deben conservarse por el término durante el cual puedan ser exigibles los rubros laborales cuyo pago acrediten.



Finalidad del Recibo de Sueldo:

- Constancia de Pago
- Constancia Laboral
- Resguardo de las retenciones del IRPF
- Prueba ante inspecciones

Datos que debe contener el Recibo de Sueldos:

- **Trabajador:** Nombres y Apellidos, Cl., Cargo y categoría laboral, fecha de ingreso.
- **Empresa:** Nombre y Domicilio, Grupo y Subgrupo de Actividad, No. MTSS, BPS, RUT, BSE.
- **Remuneración:** Relación detallada de los rubros que la componen. Monto imponible para la Seguridad social y monto imponible para el IRPF.
- **Descuentos:** Relación detallada de los descuentos que se efectúen. Total de descuentos para la Seguridad Social y total imponible de deducciones para IRPF.
- **Pago:** fecha en la que se efectúa el pago.
- **Declaración de la empresa:** que volcó los aportes retenidos al trabajador en el mes anterior y efectuó los aportes patronales



Datos de la empresa

EMPRESA S.A.

N° R.U.T.: 21 000000.0012

N° B.P.S.: 1484306

Dirección

Grupo actividad: XX

N° M.T.S.S.: 123456

Sub grupo actividad: XX

N° B.S.E.: 987654

NOMBRE: Empleado

Categoría: Aux. Administ.

Funcionario: Mensual

Sector: Administración

Fecha Ingreso: xx.xx.xx

Fecha de liquidación: Oct 12

C.I.: 3- 456.000-0

Liquidación mensual

Datos del empleado

NOMINAL

DESCUENTOS

Remuneración detallada

Sueldo

Horas Extras

Licencia

Aguinaldo

Otras partidas...

Monto Imponible IRPF

Monto computable IRPF

15%

B.P.S

x %

FONASA

0.125%

F.R.L.

I.R.P.F

Otros descuentos...

Monto imponible Deducciones

Dtos. detallados

TOTAL NOMINAL

TOTAL DE DESCUENTOS

LÍQUIDO A COBRAR

La empresa declara haber efectuado los aportes de seguridad social correspondientes a los haberes liquidados el mes anterior

Recibí el importe mencionado y las copias correspondientes a la liquidación del mes de la fecha

FIRMA

Constancia laboral

A solicitud del empleado, el empleador deberá expedir una constancia donde consten todos los elementos atinentes a la relación laboral

Otros documentos de control del trabajo

Listado de trabajadores afiliados al Seguro de Enfermedad

Recibos de aportes al BPS e IRPF

Póliza de Accidentes de Trabajo del BSE

Recibo de pago al BSE

Carné de Salud

Planilla de Menores



• Procedimientos administrativos básicos

Ingreso de un nuevo empleado

- **Armar su Legajo el cual deberá contener:**
Contrato de trabajo (condiciones laborales, sueldo nominal, etc.)
Documento de identidad
Currículum vitae
Carné de salud
Formulario 3100 (por deducciones hijos, caja profesional, núcleo familiar)
Formulario SNIS
- **Dar el alta en BPS el mismo día del ingreso:**
Vía e-mail gafi@bps.gub.uy, vía conexión remota (web BPS con usuarios habilitados)
- **Dar el alta en la Planilla de Control de Trabajo:**
Vía web MTSS: www.mtss.gub.uy (Programa Venetus)
Debe hacerse en el mismo día de ingreso ya que puede generar complementaria y de no enviarse en el día la empresa es multada



		ALTA DE ACTIVIDAD Gestión de Afiliados		FECHA: <input type="text"/>	
1 DATOS DE LA EMPRESA					
Nro. Empresa <input type="text"/>		Nº Contribuyente <input type="text"/>			
Denominación <input type="text"/>		FAX <input type="text"/>		TEL. <input type="text"/>	
Tipo Ap. <input type="text"/>		Local <input type="text"/>		TEL. <input type="text"/>	
Persona contacto con GAFI <input type="text"/>					
2 DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR					
País Emisor <input type="text"/>		Tipo Doc. <input type="text"/>		Nº Documento <input type="text"/>	
Cred. Cívica. Serie <input type="text"/>		Nº <input type="text"/>			
Ter. Apellido <input type="text"/>		Dpto. Apellido <input type="text"/>			
Ter. Nombre <input type="text"/>		Dpto. Nombre <input type="text"/>			
Fecha nac. <input type="text"/>		Sexo <input type="text"/>		Nacionalidad <input type="text"/>	
Calle <input type="text"/>		Nº/Bis <input type="text"/>		Apto. <input type="text"/>	
Localidad <input type="text"/>		Departamento <input type="text"/>		Teléfono <input type="text"/>	
3 DATOS DE LA ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR					
Fecha Ingreso <input type="text"/>		Ac. Laboral <input type="text"/>			
D.L. Art. 20 Dec. 388/1985		SI <input type="checkbox"/>		NO <input type="checkbox"/>	
Vinc. Funcional <input type="text"/>		S. Salud <input type="text"/>			
4 ÚNICAMENTE para Servicio Doméstico					
Declaración Parentesco		SI <input type="checkbox"/>		NO <input type="checkbox"/>	
Cantidad Jornales <input type="text"/>		Remuneración <input type="text"/>		C.O. MUTUAL <input type="text"/>	
Realizó según S.M.N.		SI <input type="checkbox"/>		NO <input type="checkbox"/>	
<p>Art. 238 del Código Penal: "Rafidicación Ideológica por un particular - El que, con motivo de obligan formalización de un documento público, ante un funcionario público, prestare una declaración falsa sobre su identidad o ser falso, o cualquier otra drcuns tancia de hecho, será castigado con tres a veinticuatro meses prisión".</p>					
5 TRABAJADOR					
Firma <input type="text"/>					
6 POR LA EMPRESA					
Firma del Responsable <input type="text"/>		C.I. <input type="text"/>		CARGO <input type="text"/>	
Adaración de Firma <input type="text"/>		CARGO <input type="text"/>		CARGO <input type="text"/>	
7 POR B.P.S.					

Form. Alta BPS a enviar el día del ingreso

DECLARACIÓN INFORMATIVA									
IMPUESTO A LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS									
INFORMACIÓN PARA CÁLCULO DE RETENCIONES DE RENTAS DE TRABAJO DEPENDIENTE									
		3100		DGI					
		VERSIÓN 01		DIRECCIÓN GENERAL IMPOSITIVA					
SUBRO 1 - IDENTIFICACIÓN									
TRABAJADOR					EMPLEADOR				
NOMBRE		PR. APELLIDO		2º. APELLIDO		3º. APELLIDO		SEXO	
TIP. DE DOCUMENTO		C.I.		NÚMERO DE DOCUMENTO		PAB		URUGUAY	
VERSIÓN DE DECLARACIONES DE RENTAS		MES		AÑO					
SUBRO 2 - ATENCIÓN MÉDICA DE PERSONAS A CARGO									
1. TIPO DE DOCUMENTO									
NACIONALIDAD									
NOMBRE									
2. TIPO DE DOCUMENTO									
NACIONALIDAD									
NOMBRE									
3. TIPO DE DOCUMENTO									
NACIONALIDAD									
NOMBRE									
4. TIPO DE DOCUMENTO									
NACIONALIDAD									
NOMBRE									
5. TIPO DE DOCUMENTO									
NACIONALIDAD									
NOMBRE									
SUBRO 3 - DEDUCCIONES DE PROFESIONALES									
APORTES A LA CAJA DE JUB. TIPO DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS					CATEGORÍA (1 A 7)				
APORTES DE APORTES A.C.J.P.U.					IMPORTE				
FONDO DE SOLIDARIDAD					SI / NO				
AJORNAL FONDO DE SOLIDARIDAD					SI / NO				
SUBRO 4 - CONTRIBUYENTES CON MÁS DE UN INGRESO									
APLICACIÓN DEL MÍNIMO DISPONIBLE. MARCAR SI CORRESPONDE SU DEDUCCIÓN ANTE ESTE EMPLEADOR									
SUBRO 5 - NÚCLEO FAMILIAR									
OPCIÓN DE DISMINUCIÓN DE RETENCIÓN					SI / NO				
NÚCLEO FAMILIAR					FECHA DE DECLARACIÓN				
IDENTIFICACIÓN DEL CÓNYUGE O CONCUBINO									
TIP. DE DOCUMENTO		NÚMERO DE DOCUMENTO		PAB		URUGUAY			
NOMBRE		PR. APELLIDO		2º. APELLIDO		3º. APELLIDO		SEXO	
FECHA DE NACIMIENTO		NACIONALIDAD							
SUBRO 6 - FIRMA DEL DECLARANTE									
SI que suscribe en su calidad de responsable de que la información declarada es correcta y veraz de acuerdo a lo que establece las normas tributarias y penales.									
C.I.		FIRMA							
SUBRO 7 - CONSTANCIA DE RECEPCIÓN									
FECHA					FIRMA O SELLO				

Debe guardarse en el legajo como respaldo de deducciones enviadas a BPS



Banco de Previsión Social

Via 1 Empresa

SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE SALUD DECLARACION DEL TRABAJADOR

Fecha: dd/mm/aa

--	--	--

DATOS DEL DECLARANTE

DOCUMENTO	1º APELLIDO	2º APELLIDO	1º NOMBRE	2º NOMBRE

Para la determinación de los descuentos correspondientes al financiamiento del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) y de la afiliación al mismo de su núcleo familiar, el firmante **DECLARA ANTE SU EMPLEADOR** que, al día de la fecha, **NO** tiene a su cargo hijos menores de 18 años o mayores de esa edad con discapacidad, propios ni de su cónyuge o concubino.-

Firma del trabajador

RECIBIDO POR LA EMPRESA: Nombre o Razón Social: _____

DOCUMENTO	1º APELLIDO	2º APELLIDO	1º NOMBRE	2º NOMBRE

--	--	--

Fecha: dd/mm/aa

Firma de la empresa

La presente Declaración está sujeta a las disposiciones del art. 63 del Código Tributario, Ley N° 14.305, modificativas y concordantes. En caso que el contenido de la misma no correspondiere a la verdad material de los hechos declarados, el BPS como Sujeto Activo de los Tributos que recauda para el Fondo Nacional de Salud podrá disponer las acciones de cobro ante el trabajador declarante por las diferencias de carácter económico que surjan a partir de las divergencias constatadas, sin perjuicio de exigir el reintegro de las cuotas salud que su hubieren abonado como consecuencia de tales divergencias.-

La empresa receptora de la misma deberá comunicar al Banco de Previsión Social en la forma que éste determine la situación de los trabajadores, en las mismas condiciones será responsable y depositaria de la documentación **especialmente** de cada declaración



SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE SALUD DECLARACION DEL TRABAJADOR

Via 2 Trabajador

DATOS DEL DECLARANTE

DOCUMENTO	1º APELLIDO	2º APELLIDO	1º NOMBRE	2º NOMBRE

RECIBIDO POR LA EMPRESA: Nombre o Razón Social: _____

DOCUMENTO	1º APELLIDO	2º APELLIDO	1º NOMBRE	2º NOMBRE

--	--	--

Fecha: dd/mm/aa

Firma de la empresa

Formulario SNIS para declaración de personas a cargo incluidas en sistema de salud.

Egreso de un empleado

- **Dar la baja en BPS dentro de los cinco días hábiles:**
Vía e-mail gafi@bps.gub.uy, vía conexión remota (web BPS con usuarios habilitados)
- **Dar la baja en la Planilla de Control de Trabajo:**
Vía web MTSS: www.mtss.gub.uy (Programa Venetus)
Debe hacerse antes de la próxima presentación de complementaria o de renovación.
- Previo al pago del egreso verificar que se poseen todos los recibos de sueldo firmados.
- En caso de renuncia voluntaria, realizar el pago del egreso contra la entrega de la carta de renuncia del empleado en la cual conste redacción de puño y letra del trabajador.
- Firma de recibo de egreso en el que conste que el empleado está de acuerdo con la liquidación de todos los haberes correspondientes.





GONZALO FUENTES – DIEGO SANGUINET

EVALUACION

Prueba de Diagnóstico

1) Salarios

- . Mencione diferentes formas de retribución del salario.
- . Plazo para el pago de salarios.
- . Datos que debe contener el recibo de sueldo.

2) Jornada de trabajo

- . Límite máximo de horas diarias y semanales para trabajador del comercio.
- . Definición de Jornada Continua y Jornada Discontinua.
- . Cuándo se constituye descanso trabajado y cuándo se constituye Hora Extra para un trabajador del comercio que habitualmente trabaja de lunes a viernes y le toca trabajar un día sábado.

3) Feriados

- . Mencione cuáles son los Feriados No Laborables Pagos según la Normativa vigente.
- . Un trabajador que habitualmente trabaja 8 horas, trabajó el 25 de agosto 10 horas y el 19 de junio 8.5 horas. Determine la fórmula para el cálculo de cada día.
- . Un trabajador mensual no concurrió a trabajar el día 1° de enero y la empresa habitualmente ese día no lo trabaja. Corresponde descontar o pagar algo?

4) Horas extras

- . Cuándo se constituye Hora Extra?
- . Forma de cálculo de la Hora Extra Común para un trabajador mensual.
- . Forma de cálculo de una Hora Extra Especial para un jornalero.



- **5) Sueldo Anual Complementario**

- . Definición de Sueldo Anual Complementario
- . Cuáles son los requisitos que debe cumplir una partida para que la misma sea considerada dentro del cálculo del aguinaldo.
- . Cuáles de las siguientes partidas NO se incluyen para el cálculo del aguinaldo: Comisiones, Propinas en efectivo, Prima por presentismo, Tickets de transporte.

- **6) Licencia**

- . Cantidad de días de licencia que genera un trabajador en un año civil cuando lleva 7 años trabajando en la empresa.
- . Cómo se calcula el jornal de licencia para un trabajador mensual? Y para un jornalero?
- . Cuál es el período que debería considerarse para las remuneraciones variables en la licencia?

- **7) Salario Vacacional**

- . Definición de Salario Vacacional.
- . Forma de cálculo.
- . Cuál de las siguientes licencias no lleva salario vacacional asociado? Licencia Reglamentaria, Licencia No Gozada, Licencia por Estudio.



- 8) Indemnización Por Despido
- . Cuando un trabajador tiene derecho al Cobro de la Indemnización por Despido?
- . Máximo de años que se pagan a un trabajador mensual en concepto de despido.
- . Incidencias que deben tenerse en cuenta para el cálculo del salario base de IPD.
- 9) Contribuciones Especiales a la Seguridad Social.
- . Describa los porcentajes de aportes patronales obligatorios.
- . Cuanto aporta al FONASA en total un trabajador que tiene un hijo menor a cargo y un cónyuge a cargo? Y un trabajador sin hijos menores ni cónyuge a cargo?
- . Cuáles de las siguientes partidas no lleva aportes a las CESS: Aguinaldo, licencia no gozada, gratificación anual pagada por 6ta vez en la empresa, salario vacacional, Comisiones, Indemnización por despido.
- 10) Impuesto a la Renta de las Personas Físicas
- . Cuáles son las deducciones admitidas para el IRPF?
- . Las cifras a incluir en la escala de rentas son los importes nominales o los líquidos.
- . Cuánto es el anticipo de IRPF mensual de un trabajador que gana \$ 45.000 nominales y tiene un hijo menor a cargo. La esposa del trabajador hace la deducción del 50% del hijo y aporta al FONASA.

