

1 - SALARIOS

La Ley ha de reconocer la justa remuneración a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, (art. 54 de la Constitución.). El salario es la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por la labor que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Formas de fijación

El Salario se puede fijar:

- **por tiempo trabajado:** mensual, diario o por hora
- **por producción realizada:** comisión, destajo, a la parte por incentivo, asegurándose como mínimo, el logro de un salario normal, por 8 horas de trabajo
- **por sistema mixto:** un salario básico por tiempo, y después de alcanzar un mínimo de producción, se establece un porcentaje por comisión o producción.

Oportunidad de pago

La norma que establece los plazos para el pago del salario,

1. **Si el pago es mensual:** dentro de los cinco primeros días hábiles y nunca después de los diez primeros días corridos del mes siguiente al que corresponda abonar.
2. **Si el pago es quincenal:** dentro de los cinco días hábiles al vencimiento de la quincena que deba abonarse.
3. **Si el pago es semanal:** al finalizar la respectiva semana.

Recibo de Sueldos

Todo empleador, inclusive de las/os trabajadoras/as del servicio doméstico, estará obligado a expedir y entregar a sus trabajadores el recibo de pago correspondiente en oportunidad de abonar cualquier suma o remuneración y sea cual sea el sistema de pago utilizado. El trabajador deberá suscribir la copia que quedará en poder de la empresa. Los mencionados recibos servirán de constancia laboral y en ellos deberá constar:

- Nombre y apellidos completos del trabajador, cargo y categoría laboral, fecha de ingreso y cédula de identidad.
- Nombre y domicilio de la empresa, grupo y subgrupo de actividad, número de Planilla de Control de Trabajo, número de afiliación al Banco de Previsión Social, número de carpeta del Banco de Seguros del Estado y número de RUC o Cédula de Identidad cuando corresponda.

Fuente: www.mtss.gub.uy

Doc. Leonardo Palleiro – Liceo 55 – 2013

- Relación detallada de datos de los rubros que lo componen según los casos: salarios, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones, salario vacacional, indemnizaciones y en general todo otro concepto relativo al vínculo laboral.
- Relación detallada de los descuentos que se efectúen.
- Fecha de pago.
- La declaración de la empresa de haber efectuado los aportes de Seguridad Social correspondientes a los haberes liquidados al trabajador el mes anterior y, en caso de no haber efectuado los aportes patronales respectivos, la declaración de haber vertido los aportes obreros descontados en su carácter de agente de retención.

(ver ANEXO 1 recibo de sueldo)

2-Régimen de Horario de Trabajo

Existe una doble limitación de la jornada de trabajo: no se puede trabajar más de 8 horas diarias, ni 44 ó 48 horas semanales, según se trabaje en el comercio o en la industria.

Industria

El personal industrial está sujeto al régimen de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Se puede seguir también el régimen de jornadas diagramadas de 9 horas diarias de lunes a viernes, complementando las cuarenta y ocho horas semanales con tres horas de trabajo los sábados.

Comercio

Los empleados y obreros del comercio en general siguen el mismo régimen que los de las actividades industriales, pero el máximo semanal está rebajado de cuarenta y ocho a cuarenta y cuatro horas.

El horario de estos trabajadores podrá ser continuo o discontinuo. En caso de trabajo continuo, deberá hacerse un descanso de media hora, una vez transcurridas las cuatro horas del trabajo y se computará como trabajo efectivo. En caso de trabajo discontinuo, el descanso intermedio será de dos horas o dos horas y media.

Actividades Rurales

De acuerdo a la Ley 18.441, la duración máxima de la jornada laboral de todo trabajador rural será de ocho horas diarias. No pudiendo el ciclo semanal exceder las cuarenta y ocho horas por cada seis días trabajados. El descanso intermedio, en caso de jornada de trabajo continua, será como mínimo de media hora, la que deberá remunerarse como trabajo efectivo.

Fuente: www.mtss.gub.uy

Doc. Leonardo Palleiro – Liceo 55 – 2013

3-Feriatos

Feriatos pagos

Los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre de cada año, todo trabajador percibirá remuneración como si trabajara; y en caso de trabajar recibirá doble paga".

Esto significa que si un trabajador mensual trabaja un feriado pago, deberá cobrar el mes completo más un día que se calcula dividiendo el sueldo entre 30. Si el trabajador es jornalero y trabaja un feriado pago recibe doble jornal.

Feriatos Comunes

El efecto de estos días en cuanto a la remuneración, depende de si el trabajador es jornalero o mensual.

En el primer caso, si trabajó en estos feriatos comunes, cobrará el jornal habitual; de no hacerlo, no cobrará nada.

En cambio el mensual, si trabaja no recibe 1/30 más de remuneración, sino que recibirá el sueldo común. Pero si detiene la actividad, cobrará también el mismo sueldo, sin descontársele de la liquidación el día feriado no trabajado.

4 -Horas extras

(Lev N° 15.996 y Decreto Reglamentario 550/89)

Establecen que se considera hora extra, la que exceda del límite legal o convencional, aplicable a la actividad y categoría laboral.

Pago

Las horas extras se pagarán con el 100% (cien por ciento) de recargo sobre el valor de la hora simple cuando se realicen en días hábiles.

Si la prolongación de la jornada de trabajo se realiza en día en que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre, por ser feriado, o gozarse del descanso semanal, no se trabaje, el recargo será de 150 % (ciento cincuenta), sobre el valor hora de los días laborales. Las fracciones menores a 30 minutos se computarán como media hora y las mayores como una hora.

Máximo Semanal

El máximo semanal permitido de realización de horas extras es de 8 (ocho), con consentimiento del trabajador. Este límite, podrá ser excedido en los siguientes casos:

Fuente: www.mtss.gub.uy

Doc. Leonardo Palleiro – Liceo 55 – 2013

1. con autorización del M.T.S.S., previa consulta con el empleador y los trabajadores, o con las asociaciones de empleadores y trabajadores, con carácter transitorio y por razones fundadas.

2. el Poder Ejecutivo puede establecer excepciones de carácter permanente, con los mismos requisitos del ítem anterior, o sea previa consulta y por razones fundadas.

Cuando se elimine o reduzca la jornada de los días sábados por distribución de las horas correspondientes a ese día en los restantes días de la semana, el tiempo que exceda de las ocho horas diarias de trabajo, sin sobrepasar el límite legal o convencional de trabajo efectivo, no generará horas extras.

5-Sueldo Anual Complementario o Aguinaldo

Se encuentra regulado por la [Ley N° 12.840](#) de 22 de diciembre de 1960. Todo patrono tiene la obligación de abonar a sus empleados dentro de los diez días anteriores al 24 de diciembre de cada año, un sueldo anual complementario.

Por sueldo anual complementario se entiende la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el patrón en los doce meses anteriores al 1° de diciembre de cada año.

Por Decreto- Ley N° 14.525 de 27 de mayo de 1976, se facultó al Poder Ejecutivo para disponer que este beneficio se abone en dos etapas; tal facultad ha sido ejercida desde esa fecha, aprobándose cada año un decreto fijando la fecha de pago.

En caso del trabajador rural, las prestaciones en especie, por alimentación y vivienda, integran el concepto de salario y se computan para el aguinaldo de acuerdo a los fictos ([Ley N° 13.619](#) de 10 de octubre de 1967. Art. 1°).

En caso de ruptura de la relación de trabajo por renuncia o despido, el trabajador tiene derecho a percibir el sueldo anual complementario en proporción al tiempo trabajado.

6-Licencia

Tienen derecho a una licencia anual remunerada de 20 días como mínimo, todos los trabajadores contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza, incluso el servicio doméstico.

La licencia debe hacerse efectiva en un solo período continuado, dentro del cual no se computarán los feriados.

Fuente: www.mtss.gub.uy

Doc. Leonardo Palleiro – Liceo 55 – 2013

Fraccionamiento de la Licencia, Computabilidad de los Feriados y acumulación a la Licencia de los Descansos Compensatorios

Por convenio colectivo debidamente aprobado, se puede autorizar las siguientes modalidades:

- fraccionamiento de la licencia en dos períodos continuos, el menor de los cuales no puede ser inferior a los 10 (diez) días;
- computabilidad de los feriados, incluso Carnaval y Turismo;
- acumulación a la licencia anual de los descansos compensatorios cuando el trabajador presta servicios en establecimientos que practican regímenes de turno.

Nacimiento del Derecho

Para tener derecho a la licencia, el trabajador deberá haber computado un año, 24 quincenas o 52 semanas de labor.

Si no tiene un año de labor, se ajustará al año civil, otorgándosele lo que pueda corresponderle por tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre. La licencia debe gozarse dentro del año inmediato siguiente al que generó el derecho. Es un derecho irrenunciable y la ley declara "nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho o una compensación en dinero".

Cálculo para pago de Licencia

El jornal de licencia se calcula:

- para el trabajador mensual $1/30$ del sueldo mensual;
- para los jornaleros: el jornal vigente;
- para el caso de los trabajadores con remuneración variable (por ej.: destajistas) el art. 1° del Decreto-ley 14.328 de 19 de diciembre de 1974 establece: "En el caso de los trabajadores con remuneración variable, el jornal de vacaciones se calculará dividiendo el monto total de los salarios percibidos en el año inmediato anterior a la iniciación de la licencia, incrementados con los porcentajes de aumentos asignados al trabajador en ese lapso, por el número de jornadas trabajadas en igual período. El jornal de vacaciones así obtenido, se reajustará en el caso de que se produzcan aumentos durante el tiempo en el cual el trabajador está en uso de licencia, respecto de los días no gozados, pagándose las diferencias resultantes en el curso del mes siguiente a la terminación de la licencia."

Fuente: www.mtss.gub.uy

Doc. Leonardo Palleiro – Liceo 55 – 2013

Oportunidad del pago

El pago de la licencia, debe realizarse antes de comenzar a gozarla en caso de los jornaleros. Mientras que los mensuales cobran al finalizar el mes correspondiente como si hubieran trabajado.

Fecha de comienzo

La licencia no puede comenzar un día de descanso semanal del trabajador. A los efectos del período de licencia, los días sábados deben de ser computados por no ser feriados (Dec. 497/78 de 23 de agosto de 1978).

La licencia que se goza tiene los mismos descuentos jubilatorios del salario.

Licencia no gozada

En caso de ruptura de la relación del trabajo, sea por despido o por voluntad del trabajador, el patrón debe abonar al trabajador el importe de la licencia que pudiera corresponderle por el período trabajado, sin ninguna clase de descuentos. Si la licencia no es abonada por el empleador (ej. construcción), se seguirá el procedimiento de la reglamentación respectiva.

En caso de fallecimiento del trabajador, se debe abonar a los herederos lo adeudado por el patrón por concepto de licencia no gozada, y de no existir herederos, se consignará el importe en la Caja de Asignaciones Familiares de su actividad. Este es el régimen general. Puede haber fórmulas más beneficiosas establecidas expresamente por laudos o convenios colectivos.

Licencia por antigüedad

Al 5° año de trabajo se genera un día de licencia por antigüedad que se suma a la licencia ordinaria. Después se agrega un día cada cuatro años trabajados. Es decir, al 8° año, el trabajador generó dos días de licencia, al 12° año, 3 días de licencia por antigüedad, y así sucesivamente cada cuatro años. La licencia se genera un año y se usufructúa al siguiente no existiendo tope en la cantidad de días a generarse.

LICENCIA POR EXAMEN GINCOLÓGICO

"las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente".

Licencia por Donación de sangre

Fuente: www.mtss.gub.uy

Doc. Leonardo Palleiro – Liceo 55 – 2013

que los trabajadores públicos o privados tendrán derecho a un día de licencia por donación de sangre si prueban fehacientemente la donación.

Licencia Post-Maternidad

Durante la licencia maternal, es el BPS quien abona la licencia, salario vacacional y aguinaldo. Por lo tanto, cuando la trabajadora deba gozar su licencia anual posterior al período en que estuvo ausente por maternidad, podrá gozar los días que le correspondan como si hubiera trabajado ininterrumpidamente.

Licencia Post-Enfermedad

Durante el período de afiliación a Disse, o sea cuando el trabajador debe tomar licencia por enfermedad, genera licencia y salario vacacional como si estuviera trabajando, correspondiéndole a la empresa el pago de dichos rubros conforme lo establece el Convenio Internacional 132 ratificado por nuestro país.

LICENCIA POR ESTUDIO:

“Aquellos trabajadores que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica, Educación Técnica Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza pública o privada habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura, tendrán derecho, durante el transcurso del año civil, a una licencia por estudio de acuerdo al siguiente régimen:

- A) Para hasta 36 horas semanales, 6 días anuales como mínimo.
- B) Para más de 36 horas y menos de 48, 9 días anuales como mínimo.
- C) Para 48 horas semanales, 12 días anuales como mínimo.

Estas licencias deberán otorgarse en forma fraccionada de hasta tres días, incluyendo el día del examen, prueba de revisión, evaluación o similares.

También tendrán similar derecho a licencias por estudio quienes realicen cursos de capacitación profesional, cuando éstos se encuentren previstos en convenios colectivos o acuerdos celebrados en el ámbito de los Consejos de Salarios...”

El artículo 3° de la ley 18458 establece que para gozar de este derecho los trabajadores deberán tener más de 6 meses de antigüedad en la empresa.

LICENCIA POR PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y LEGITIMACIÓN ADOPTIVA.

El artículo 5° de la Ley 18345. establece que todos los trabajadores de la actividad privada tendrán derecho a la siguiente licencia con goce de sueldo en ocasión del nacimiento de sus hijos. El padre tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes. Debe acreditar el hecho

Fuente: www.mtss.gub.uy

Doc. Leonardo Palleiro – Liceo 55 – 2013

ante su empleador mediante la documentación probatoria correspondiente en un plazo máximo de 20 días hábiles y de no hacerlo le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

LICENCIA POR MATRIMONIO.

El artículo 6° de ley 18345 prevé una licencia de tres días por matrimonio, uno de dichos días debe coincidir con la fecha en que se celebró el mismo. A su vez el trabajador debe realizar un aviso fehaciente al empleador del casamiento, en un plazo mínimo de 30 días previos al mismo y en un plazo máximo de 30 días deberá acreditar el acto de celebración del matrimonio ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente y en caso de no hacerlo, le podrán descontar los días como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

LICENCIA POR DUELO.

Se encuentra regulada por el artículo 7° de la ley 18345 el cual señala que los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días hábiles con motivo de fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos. La acreditación del fallecimiento deberá hacerse en un plazo máximo de 30 días, y en caso de no hacerlo, le podrán descontar los días como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

Cabe puntualizar que mediante convenios colectivos o a través de los respectivos Consejos de Salarios, podrán acordarse regímenes más favorables para los trabajadores, motivo por el cual para un adecuado asesoramiento se deberá consultar si existe normativa especial para cada grupo y subgrupo de actividad.

7 – SALARIO VACACIONAL

Todos los trabajadores de la actividad privada y de las personas públicas no estatales percibirán de sus empleadores una suma para el mejor goce de la licencia equivalente al 100% del jornal líquido de licencia, que debe ser abonada antes del inicio de la licencia y en proporción a los días correspondientes.

8 - REGIMEN GENERAL DE APORTACION

Es de aplicación para las actividades de Industria y Comercio, Servicio Doméstico

1. Aportes Jubilatorios

	Aporte personal (montepío)	Aporte Patronal
Aporte jubilatorio	15 %	7,5 % (*)

(*)Aporte sobre Prestaciones del Art. 167 Ley 16.713 de 3/9/95

Los importes correspondientes a las prestaciones de alimentación, prestaciones médicas, seguros y gastos de transporte, se gravan, únicamente, con aportes patronales jubilatorios con un 7,5%.

2. Aportes Seguro Nacional de Salud (SNS)

- Tasas Básicas y Adicionales

	Aporte personal	Aporte Patronal
Tasa básica	3 %	5 %
Tasas adicionales	Variable (ver cuadro siguiente)	-----

- Discriminación Tasas Personales

		Remuneración (vigente 01/01/2013)					
		Hasta 2,5 BPC (\$6.345)			Mayor 2,5 BPC(\$6.346)		
		Aporte Básico	Aporte Adicional	TOTAL	Aporte Básico	Aporte Adicional	TOTAL
Sin cónyuge o concubino	Sin hijos	3%	0%	3%	3%	1,5%	4,5%
	Con hijos	3%	0%	3%	3%	3%	6%
Con cónyuge o concubino (*)	Sin hijos	3%	2%	5%	3%	3,5%	6,5%
	Con hijos	3%	2%	5%	3%	5%	8%

- Complemento de Cuota Mutua (Aporte Patronal)

Fuente: www.mtss.gub.uy

Doc. Leonardo Palleiro – Liceo 55 – 2013

Surge de la diferencia entre el importe de las cuotas mutuales por la cantidad de trabajadores beneficiarios y el aporte básico de la totalidad del personal dependiente.

$$\text{CCM} = (\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios} \times \text{Valor cuota mutual}) - (3\% \text{ aporte básico personal} + 5\% \text{ aporte patronal})$$

3. Fondo de Reversión Laboral (FRL)

	Aporte personal	Aporte Patronal
Dependientes	0,125 %	0,125 %
No Dependientes	0,125 %	-----

Fuente: www.mtss.gub.uy

Doc. Leonardo Palleiro – Liceo 55 – 2013

ANEXO 1

LOS ESTUDIANTES

Dirección.: ASILO 3254
R.U.T.: 216543210010
MTSS : 1001000001000

BPS : 3456789
BSE : 5000001
Grupo / Sub 10 / 7

Liquidación

Mensualidad

Abril 2013

Datos del Empleado		
Nombres : ELE	Sector: ADMINISTRACION	Nº Contrato: 1
Apellidos : PE	Cargo: VENDEDOR/A	Fecha de Ingreso: 01-mar-2013
C.I. 1111111-1	Horario: Lunes a Viernes de 9 a 17:00	

HABERES

DESCUENTOS

Nombre	Detalle de Liquidación	Importe	Nombre	Detalle de Liquidación	Importe
Sueldo Básico		10.000,00	Aporte Jubilatorio	15 % de 10000	1.500,00
			FRL	0.125 % de 10000	12,50
			Seguro x Enfermedad	3 % de 10000	300,00
			Adic. Sist. Nac. Int. de Salud	1.5 % de 10000	150,00
			I.R.P.F.		0,00

Total Gravado \$ 0,00 Total de Haberes: \$ 0,00

Total de Descuentos: \$ 0,00
 Tipo IRPF: Adelanto de Mes abril-13
 Monto Gravado para IRPF: 10.000,00
 Monto Computable para IRPF: 10.000,00
 Monto Deducciones para IRPF: 1.962,50
 Total Neto: \$ 0,00
 Redondeo : \$ 0,00

Líquido a Cobrar : \$ 0,00

La empresa declara haber efectuado los aportes de seguridad social y DGI correspondiente a los haberes del mes anterior según decreto 108/007.

Recibí el importe de **Pesos Uruguayos cero** y copia de esta liquidación no teniendo nada que reclamar por ningún concepto
 Fecha de Pago:

FIRMA

VIA: Original Empresa

LOS ESTUDIANTES

Dirección.: ASILO 3254
R.U.T.: 216543210010
MTSS : 1001000001000

BPS : 3456789
BSE : 5000001
Grupo / Sub 10 / 7

Liquidación

Mensualidad

Abril 2013

Datos del Empleado		
Nombres : ELE	Sector: ADMINISTRACION	Nº Contrato: 1
Apellidos : PE	Cargo: VENDEDOR/A	Fecha de Ingreso: 01-mar-2013
C.I. 1111111-1	Horario: Lunes a Viernes de 9 a 17:00	

HABERES

DESCUENTOS

Nombre	Detalle de Liquidación	Importe	Nombre	Detalle de Liquidación	Importe
Sueldo Básico		10.000,00	Aporte Jubilatorio	15 % de 10000	1.500,00
			FRL	0.125 % de 10000	12,50
			Seguro x Enfermedad	3 % de 10000	300,00
			Adic. Sist. Nac. Int. de Salud	1.5 % de 10000	150,00
			I.R.P.F.		0,00

Total Gravado \$ 0,00 Total de Haberes: \$ 0,00

Total de Descuentos: \$ 0,00
 Tipo IRPF: Adelanto de Mes abril-13
 Monto Gravado para IRPF: 10.000,00
 Monto Computable para IRPF: 10.000,00
 Monto Deducciones para IRPF: 1.962,50
 Total Neto: \$ 0,00
 Redondeo : \$ 0,00

Líquido a Cobrar : \$ 0,00

La empresa declara haber efectuado los aportes de seguridad social y DGI correspondiente a los haberes del mes anterior según decreto 108/007.

Recibí el importe de **Pesos Uruguayos cero** y copia de esta liquidación no teniendo nada que reclamar por ningún concepto
 Fecha de Pago:

FIRMA

VIA: Copia Empleado