

EL SALARIO

La Constitución de la República en su artículo 54 expresa que "La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la justa remuneración".

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.

El salario mínimo (SMN = \$ 16.300 para el año 2020) es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.

Los salarios mínimos para los distintos grupos de actividad, de cada categoría o puesto de trabajo de ese sector, nunca puede estar por debajo del monto que se estableció como salario mínimo nacional.

El salario parcialmente puede integrarse con prestaciones en especie, es decir que no son prestaciones en dinero (ticket alimentación, bienes relacionados a la industria en la cual se trabaja, etc.).

El pago en especie solo está permitido cuando es parcial, requiere autorización previa de ley, acuerdo de consejo de salario o convenio colectivo, y debe estar fundado en la costumbre o la conveniencia del trabajador.

En caso de pago parcial en especie debe garantizarse:

- Que sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia
- El valor atribuido a esas prestaciones sea justo y razonable.

ESTRUCTURA DEL SALARIO.

Se pueden distinguir en el salario dos partes:

- a) el elemento básico: una suma fija de dinero
- b) los elementos marginales: prestaciones en especie o en dinero que se agregan al elemento básico.

Elemento básico: Es una suma fija de dinero que constituye el núcleo del salario.

Elementos marginales en especie: Las prestaciones en especie a veces están impuestas por la ley, otras veces han sido prescriptas por los acuerdos en los consejos de salarios o convenios colectivos, y otras veces resultan de las condiciones de la contratación.

El salario no puede consistir exclusivamente en prestaciones en especie (Convenio Internacional del Trabajo No. 95 ratificado por ley 12.030).

Algunos ejemplos de elementos marginales en especie, son: vivienda, alimentación, transporte, vestimenta.

Como ejemplos de elementos marginales en dinero, encontramos:

A) **Primas.** Se agregan al salario base, y para su determinación se relacionan con el rendimiento, la asiduidad o la antigüedad del trabajador.

B) **Bonificaciones.** Son mejoras de retribución impuestas por la ley, los laudos, los convenios colectivos o la costumbre, atendiendo a las circunstancias particulares en las cuales es prestado el trabajo

C) **Comisiones.** Es la retribución pagada en proporción al volumen de las operaciones concertadas durante cierto período.

D) **Propinas.**

E) **Viáticos.** Es una cantidad que se entrega al empleado que debe desempeñar sus cometidos fuera de la sede de su empleo.

F) **Quebrantos de caja.**

FORMA DE FIJACIÓN DEL SALARIO

El salario se puede fijar:

- α) por tiempo trabajado: mensual, diario o por hora
- β) por producción realizada: comisión, destajo, asegurándose como mínimo, el logro de un salario normal, por 8 horas de trabajo.
- χ) por sistema mixto, es decir un salario básico por tiempo más un porcentaje por comisión o producción.

Al día de hoy existe un sistema de negociación salarial por **Consejos de Salarios**, ello implica la existencia de un ámbito de negociación tripartita, en el cuál representantes de los trabajadores de cada sector de la economía, identificado como un grupo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se sienta a negociar con representantes de los empleadores del mismo sector y con representantes del propio Ministerio quienes cumplen el rol de mediar entre las partes.

En cada negociación en Consejos de Salarios puede o no haber acuerdo entre las partes.

Si se llega a un acuerdo, los laudos y demás condiciones acordadas obligan a todas las empresas del sector y su no cumplimiento por parte de los empleadores habilita reclamos legales por parte de los trabajadores. Si no se llega a un acuerdo, el Poder Ejecutivo es quién decreta el aumento para el sector

Los Consejos de Salarios funcionaron en Uruguay en el primer gobierno del Dr. Sanguinetti, a la salida de la dictadura (1985 - 1990) y fueron restaurados en el gobierno del Dr. Vázquez (2005 - 2010).

El Poder Ejecutivo también será quien fijará el Salario Mínimo Nacional (SMN), el salario mínimo para servicio domestico y para las actividades rurales.

PAGO DEL SALARIO

- a. 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.
- b. Si el pago es quincenal, dentro de los cinco días hábiles al vencimiento de la quincena que deba abonarse.
- c. Si el pago es semanal, al finalizar la respectiva semana.

El pago del salario puede realizarse mediante cheque común, nunca mediante cheque diferido.

El salario es inembargable e incedible, considerándose nulos y sin ningún valor los actos o contratos que indiquen lo contrario.

No se puede descontar del salario ninguna suma que no esté autorizada por ley, la que debe determinar condiciones y límites (como por ejemplo la pensión alimenticia).

De acuerdo a lo establecido por la ley 17.829 los descuentos que puedan afectar el salario nunca pueden superar el límite que impida, que el trabajador cobre el 30% de su salario.

Distintas leyes han autorizado otras deducciones especiales, las cuales necesitan autorización del interesado (cooperativas de ahorro y crédito, vivienda, garantía de alquileres, entre otros.)

PRUEBA DE PAGO

Todo empleador, esta obligado a entregar a sus trabajadores, cada vez que abone a ellos cualquier suma o remuneración, una copia del recibo de pago correspondiente, en el cual debe constar:

- Nombre y apellidos completos del trabajador, cargo y categoría laboral, fecha de ingreso y cédula de identidad.
- Nombre y domicilio de la empresa, número de afiliación al Banco de Previsión Social, número de carpeta del Banco de Seguros del Estado y número de RUT cuando corresponda.
- 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 líquidos 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.

CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL

Se denomina Seguridad Social a las estructuras estatales y ocasionalmente privadas, reguladas por el Estado y creadas con el propósito de satisfacer necesidades básicas de los ciudadanos, previendo ciertas situaciones que con mediana certeza se producirán en el futuro de todos los ciudadanos como ser el pasaje a retiro, las enfermedades, los embarazos, los accidentes laborales

El Estado regula tanto la prestación de estos servicios y beneficios, así como también su financiación mediante aportes a la Seguridad Social.

LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL URUGUAY

El Uruguay es un país que se ha caracterizado desde principios del pasado siglo XX por tener un sistema de seguridad social amplio, avanzado en beneficios a los trabajadores como resultado de las conquistas de éstos y fundamentalmente de la aplicación de ciertas políticas de estado a principios de ese siglo.

Con el paso de los años y como resultado de múltiples factores entre los que se destaca la aplicación de políticas de clientelismo, aparentemente inofensivas en un país que vivía el auge de la post guerra, pero que en los hechos condenaban a futuras generaciones, con el agravante de que el país dejó atrás los años de auge económico e ingresó en una etapa en la que la recesión - desconocida para esa generación - llevó a una crisis que se profundizó con el pasar de los años y a la cual el sistema de seguridad social no fue ajeno.

Poco a poco los sucesivos gobiernos nacionales debieron aumentar los aportes al sistema o los impuestos nacionales bajo la consigna de que había que cubrir un déficit del sistema, el cual, por el contrario, con el pasar de los años aumentó y los impuestos aprobados excepcionalmente o por períodos se consolidaron como estables.

Como consecuencia de esta situación de crisis generalizada del sistema social fue que se aprobó en el parlamento la Ley n°16.713 de reforma de la seguridad social, como una respuesta supuestamente definitiva al déficit del sistema y al aporte de fondos de Rentas Generales para financiarlo.

Esta ley n° 16.713, que entró en vigencia el 1º de abril de 1996, significó la primera experiencia del capital privado en el marco de los beneficios otorgados por la seguridad social uruguaya, en este caso como administrador de parte de los fondos previsionales del sistema, es decir como administrador de las jubilaciones del futuro. Estas empresas son las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional, las AFAP.

Desde entonces el Uruguay tiene un sistema mixto en el que coparticipan el Estado y el capital privado, particularmente en el negocio de la administración de fondos jubilatorios de Industria & Comercio por intermedio de las AFAP.

SISTEMA MIXTO: solidaridad intergeneracional y capital privado

Todos los uruguayos activos estamos obligados a aportar parte de nuestro salario para financiar el sistema de seguridad social que corresponda a nuestra actividad, y en el caso de los trabajadores comprendidos en el régimen de Industria & Comercio, algunos se encuentran obligados y otros pueden optar - artículo 8º de la Ley - por que parte de su aporte jubilatorio sea administrado por una AFAP, aunque **siempre, en todos los casos una parte del mismo es administrada por el Banco de Previsión Social (BPS)** en el marco del sistema de solidaridad intergeneracional, que no es otra cosa que el pago de las jubilaciones de los pasivos de hoy mediante la utilización de los aportes de los trabajadores activos, quienes cuando se jubilen cobrarán su jubilación de los aportes de los trabajadores activos de ese momento.

Cada trabajador que haya aportado tendrá al final de su vida activa una jubilación pagada por el BPS y otra pagada por una empresa aseguradora elegida por él mismo, quién pagará en función de los aportes que hayan sido depositados en la cuenta personal del trabajador en la AFAP que éste haya elegido.

APORTES E IMPUESTOS

Las partidas pagadas a la seguridad social, constituyen por definición aportes, salvo puntuales excepciones.

Aportes son las contribuciones o pagos de carácter obligatorio que realizan tanto los empleados como los patronos, con el fin de obtener un cierto beneficio conocido de antemano. Los mismos son recaudados en su totalidad por el Estado y administrados eventualmente por el mismo o alternativamente por el sector privado.

Los aportes son partidas de dinero que se pagan teniendo una contraprestación asociada, se conoce de antemano el destino de los fondos previsionados.

Los aportes en principio tienen el mismo alcance que las tasas y contribuciones, entre otros, pues se pagan a los efectos de un algo conocido, llámese jubilación, iluminación de espacios públicos o alcantarillado de una ciudad, mantenimiento y mejoramiento de las calles.

A diferencia de estos, los **Impuestos** no tienen una contraprestación directa conocida, lo recaudado por estos conceptos va a Rentas Generales y con ello se financia la actividad del Estado Central, a saber: educación pública, salud pública, policía, militares, entre otros.

En el caso de los impuestos, la contraprestación es de carácter indirecto, la sociedad toda es beneficiaria de los servicios brindados por el Estado, pero el destino del recaudo de impuestos no es específico sino que financia el funcionamiento del todo.

REGIMEN GENERAL DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL BPS

En éste régimen se encuentran comprendidos la totalidad de los funcionarios del comercio y de la industria, más allá de eventuales exoneraciones puntuales que algunos puedan tener.

Existen dos tipos de aportes:

- a) El aporte obrero o personal.
- b) El aporte patronal.

- a) **El aporte obrero o personal** es el importe que el empleador retiene al trabajador de su salario al pagárselo

Los empleadores tienen la obligación de realizar retenciones del salario de los trabajadores, calculando las mismas sobre su salario nominal. Al importe resultante de restar al salario nominal las retenciones correspondientes se le llama salario líquido.

$$\text{Salario Nominal} - \text{Retenciones} = \text{Salario Líquido}$$

Asimismo el patrón tiene la obligación de verter los aportes retenidos al Estado, particularmente al Banco de Previsión Social (BPS).

- b) **El aporte patronal** es el importe que el empleador paga por tener empleados a su cargo. Este importe también se calcula sobre el salario.

LOS APORTES

Las retenciones y pagos que se realizan a la seguridad social, los que constituyen los aportes, se realizan por diferentes conceptos según el destino de cada partida.

1) Aporte jubilatorio.

Se realiza a los efectos de prever para la futura jubilación de los beneficiarios.

Tanto el patrón como el empleado aportan por este concepto un porcentaje sobre el salario nominal del trabajador y otro tanto sobre el del patrón que trabaja en la empresa.

En la actualidad el aporte personal u obrero por este concepto asciende a un 15% del salario nominal del trabajador, en tanto el aporte patronal asciende a un 7,5%.

Estos fondos son en todos los casos recaudados por el BPS, pero su administración puede estar a cargo del mismo BPS o una parte a cargo del BPS y otra a cargo de una AFAP a elección del previsionante.

En el caso de la AFAP, cada trabajador (cotizante) tendrá una cuenta individual en la que se depositarán sus aportes y en función de la cual se calculará su jubilación el día en que se retire de actividad. En esa cuenta se reflejará la cuota parte de la totalidad de los fondos administrados por la AFAP elegida que corresponde al cotizante.

Una vez que el trabajador se jubila será una empresa aseguradora, también elegida por el trabajador, la encargada de pagar la jubilación al mismo.

En total cada trabajador tendrá dos jubilaciones, una administrada por el BPS y otra en función de lo que haya ahorrado en su cuenta administrada por la AFAP.

2) Aporte al Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) (o FONASA)

Dentro del aporte personal y del patronal existe un porcentaje cuyo destino es el otorgamiento de beneficios a los trabajadores.

Los mismos son brindados por el SNIS o FONASA, creados con la ley de reforma de la Seguridad Social, vigente desde el año 2008, en sustitución del viejo ex DISSE.

Entre estos beneficios se cuentan el seguro de desempleo, seguro por enfermedad, seguro por maternidad, la cuota mutual de una Mutualista a elección del beneficiario (también puede optar por ASSE) para todos los trabajadores activos, para sus hijos menores de 18 años o mayores incapaces que se encuentren a cargo, y para algunos pasivos.

En el caso del trabajador será un aporte básico del 3% más un porcentaje adicional sobre su salario nominal por concepto de aporte personal. Y el patrón aportará un 5%.

A continuación desarrollaremos el régimen de aportación al SNIS o FONASA, vigente desde el 1° de enero de 2008.

Para ello, el sistema utiliza el concepto de Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC) que corresponde a un valor fijo que al 1° de enero de cada año se actualiza.

Para el año 2020 el valor de la BPC es de \$ 4.519

Veamos las situaciones:

- a) Si el salario del trabajador es menor a 2,5 BPC, o sea menor a 11,297 ($2,5 \times 4.519 = 11,297$), tenga o no hijos menores de 18 años o incapaces a cargo, deberá aportar el básico del 3% al FONASA (se calcula sobre el salario nominal)
- b) Si el salario del trabajador es mayor a 2,5 BPC, (es decir mayor a 11,297) y no tiene hijos menores de 18 años o incapaces a cargo aportará el 3% + 1,5% adicional → Pago total = 4,5%
- c) Si el salario del trabajador es mayor a 2,5 BPC, (es decir mayor a 11,297) y tiene hijos menores de 18 años o incapaces a cargo aportará el 3% + 3% adicional → Pago total = 6%
- d) Si el trabajador tiene a su cónyuge que no aporta al BPS (en cualquiera de los casos anteriormente mencionados - a,b,c-), aportará un adicional más del 2% de su salario y tendrá el beneficio de la cobertura médica tanto trabajador como cónyuge.

3) Aporte al Fondo de Reversión Laboral (FRL)

Este es un fondo al que aportan dependientes y patronos por igual - 0,125% del salario nominal del trabajador - cuyo destino es el financiamiento de cursos de reciclaje y especialización para aquellos trabajadores que se encuentran amparados por el seguro de desempleo.

Los fondos recaudados con éste fin son administrados por una comisión integrada por representantes del Estado, de los trabajadores y de las patronales.

NOTA: Complemento de Cuota Mutua (CCM)

Cuando el importe que recibe SNIS por concepto del aporte de un trabajador, no alcanza a cubrir por lo menos el valor de la cuota mutua al que el mismo tiene derecho (\$1304 valor fijado en el 2020), el patrón debe hacerse cargo de la diferencia.

IMPUESTO A LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (IRPF)

Ante todo corresponde destacar que el IRPF, a diferencia de las demás deducciones que se practican al salario de los trabajadores, es un impuesto y no un aporte o una contribución, en la medida en que lo recaudado por este concepto va a rentas generales y financia el funcionamiento del Estado central.

Es el único impuesto que grava los salarios y está vigente desde la puesta en marcha de la Ley de Reforma Fiscal, el 1° de julio de 2007.

El presente impuesto es parte fundamental de la mencionada reforma, como herramienta para mejorar la distribución del ingreso. El IRPF es un impuesto anual que grava las rentas obtenidas por las personas físicas (individuos) residentes en el territorio nacional.

Si bien mes a mes los empleadores realizan retenciones sobre el sueldo, la forma de calcular el impuesto es sobre los ingresos percibidos en todo el año.

El IRPF grava rentas de dos fuentes diferentes:

- ▶ Rentas de Capital (Categoría I)
- ▶ Rentas de Trabajo (Categoría II)

¿Quiénes pagan IRPF por rentas de trabajo?

Todos los trabajadores dependientes que hayan tenido más de un empleo, los trabajadores independientes, profesionales y no profesionales, que hayan prestado servicios personales fuera de la relación de dependencia.

Los trabajadores cuyos ingresos mensuales totales sean superiores a 7 BPC, o sea que su cálculo sería $7 \times \$ 4519$ (\$31.633 en el año 2020)

¿Qué se toma en cuenta para liquidar este impuesto?

Se toman en cuenta todos los ingresos, tales como sueldos, comisiones, viáticos sin rendición de cuentas, horas extras, aguinaldo, licencia, salario vacacional y cualquier otra partida abonada por el empleador.

"Constituirán rentas de trabajo en relación de dependencia todos los 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".

¿Cómo se paga?

La empresa empleador lo descontará mensualmente del salario del trabajador, como sucede con los aportes sociales.

→ Si el trabajador no tiene otro ingreso, no deberá hacer liquidación anual ni declaración jurada alguna.

→ Si el trabajador tiene otros ingresos, deberá hacer una liquidación anual en la que calculará lo que debiera haber pago por concepto de IRPF en todo el año, lo comparará con lo que el patrón le haya descontado por ese concepto como anticipo, realizará las deducciones correspondientes y pagará el saldo en hasta 6 cuotas. Sólo si su ingreso supera una cierta cantidad deberá hacer una declaración jurada además de la liquidación

Para su cálculo mensual (escalonado y progresivo), se ingresa el monto total nominal de las rentas de la persona en la escala que aparece en la siguiente tabla.

Escala mensual de renta. VIGENCIA 01/2020 - Valor BPC \$ 4.519

Rangos BPC	Desde	Hasta	Tasa
Hasta 7 BPC	0	31.633	0 %
Más de 7 A 10 BPC	31.634	45.190	10 %
Más de 10 A 15 BPC	45.191	67.785	15 %
Más de 15 A 30 BPC	67.786	135.570	24 %
Más de 30 A 50 BPC	135.571	225.950	25 %
Más de 50 A 75 BPC	225.951	338.925	27 %
Más de 75 A 115 BPC	338.926	519.685	31 %
Más de 115 BPC	519.686	-	36 %

Mínimo No Imponible = \$31.633

¿ Qué deducciones se pueden realizar al IRPF?

Los contribuyentes podrán deducir los siguientes conceptos aplicando los porcentajes previstos en la reglamentación, de acuerdo a las franjas correspondientes:

a) 13 BPC anuales por cada hijo menor de edad a cargo. Igual criterio se aplica en el caso de menores a cargo en régimen de tutela o curatela. Esta deducción se efectúa en la liquidación del padre o de la madre, o el 50% en la de cada uno.

b) 26 BPC anuales por cada hijo con discapacidad a cargo menor o mayor de edad. Igual criterio se aplica en el caso de personas a cargo régimen de tutela o curatela. Esta deducción se efectúa en la liquidación del padre o de la madre, el 50% en la de cada uno.

c) Aportes jubilatorios personales al Banco de Previsión Social (BPS), a la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, Caja Notarial de la Seguridad Social, y a las Sociedades Administradoras de Fondos Complementarios de Previsión Social.

d) Aportes personales al Fondo Nacional de Salud (FONASA), al Fondo de Reversión Laboral, al Fondo del Sistema Notarial de Salud y a las Cajas de Auxilios y Seguros Convencionales.

e) Fondo de Solidaridad y su adicional.

f) Montos pagados en el año por cuotas de préstamos hipotecarios destinados a la adquisición de la vivienda única y permanente del contribuyente, si el costo de la vivienda no supera las UI 794.000

Las siguientes tablas, presentan las deducciones para la realización de los cálculos.

TASA FIJA DE DEDUCCIONES- MENSUAL

		Tasa de deducción
Ingresos nominales IRPF	≤ 67.785	10 %
	> 67.785	8 %

VALORES MENSUALES PARA DETERMINAR DEDUCCIONES

		Mensual
Personas a cargo	Hijos menores - 13 BPC anual	4.896
	Con discapacidad - 26 BPC anual	9.791

Información consultada en:

www.dgi.gub.uy

www.ministeriotrabajoseguridadsocial.gub.uy

www.bps.gub.uy

www.pitcnt.uy

Material Profesor Guillermo Cabrera