

Contabilidad 2018

(Slide 3)

Tecnólogo en Informática - 10/4/2018
CPA. MAITE TRIAS

“DERECHO LABORAL” (PARTE 1)

El Derecho Laboral regula las relaciones entre los trabajadores y sus empleadores.

Tecnólogo en Informática - 10/4/2018
CPA. MAITE TRIAS

2.1. De las Remuneraciones

2.1.1.: EL SALARIO:

Constitución de la República (Art.54): “ 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.

Salario Minimo

“Es el que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas del lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales”.

Salario Parcialmente

“Puede integrarse con prestaciones en especies, es decir que no son prestaciones en dinero, (ticket alimentación, bienes relacionados a la industria en la que se trabaja, etc”).

Tecnólogo en Informática - 10/4/2018
CPA. MAITE TRIAS

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 estas prestaciones sea justo y razonable.

Las prestaciones no salariales:

En este caso hay que mirar partida por partida para ver que está y no alcanzado por BPS e IRPF. En general las partidas salariales, caso de ficto de vivienda, o la ropa de trabajo que se encuentra como partida dentro del recibo, estarían gravadas por BPS, pero eso hay que analizarlo por partida. En caso de IRPF en general estaría gravado todo, salvo el IPD (Indemnización por despido), pero podría haber alguna excepción.

- La suma de las prestaciones exentas no podrán superar el 20% de la retribución que el trabajador recibe en efectivo por conceptos que constituyan materia gravada. Si supera el porcentaje, el excedente estará gravado.

2.1.1.1. Forma de fijación del Salario.

- a) **Por tiempo trabajado: mensual, diario o por hora.**
- b) **Por producción realizada: comisión, destajo, asegurándose como mínimo, el logro de un salario normal, por 8 horas de trabajo.**
- c) **Por sistema mixto: salario básico por tiempo más un porcentaje por comisión o producción.**

Sistemas de fijación del Salario.

Actualmente hay un sistema de negociación salarial por “Consejos de Salarios”: ámbito de negociación tripartita, en el cual representantes de los trabajadores de cada sector de la economía, identificado como un grupo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), negocia con representantes de los empleadores del mismo sector y con representantes del propio MTSS quienes cumplen el rol de mediar entre las partes.(Salarios mínimos, categorías y otros beneficios; funcionan como órgano de conciliación y mediación de conflictos colectivos).

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 quien 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 por el gobierno del Dr. Vázquez (2005-2010), encontrándose en funcionamiento en la actualidad.

El Poder Ejecutivo fija el Salario Mínimo Nacional (SMN) que es pauta para los diferentes Consejos y aplica a todas las ramas, al país en general.

2.1.1.2-Pago de Salarios.

- a) 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.**

Inembargabilidad:

Los sueldos, dietas, pensiones, jubilaciones, jornales y salarios serán inembargables por el término de 180 días corridos a contar desde la acreditación en cuenta de dicha suma o monto.

Existen situaciones donde, previa autorización legal existen acreedores que pueden solicitar el descuento de los haberes del trabajador para cobrarse sus deudas

RETENCIONES

- a) Ninguna persona física podrá percibir por concepto de retribución salarial o pasividad una cantidad en dinero inferior al 30% (treinta por ciento) del monto nominal, deducidos los impuestos a las rentas y sus correspondientes anticipos, y las contribuciones especiales de seguridad social.**
- b) Dicho porcentaje se elevará a 35% (treinta y cinco por ciento) a partir de la promulgación de esta ley, a 40% (cuarenta por ciento) a partir del 1° de enero de 2019, a 45% (cuarenta y cinco por ciento) a partir del 1° de enero de 2020 y a 50% (cincuenta por ciento) a partir del 1° de enero de 2021.**
- c) En el caso de las retenciones previstas de la presente ley y de las correspondientes a los actos cooperativos, dicho porcentaje se mantendrá en 30% (treinta por ciento)".**

Tecnólogo en Informática - 10/4/2018
CPA. MAITE TRIAS

NUEVO REGIMEN DE RETENCIONES AUTORIZADAS SOBRE EL SALARIO:

- a) Garantías de Alquileres (Contaduría, ANDA y entidades autorizadas por BCU).**
- b) Cuotas de Préstamos del BHU, Agencia Nacional de Vivienda y MEVIR.**
- c) Cuotas de seguros de Vida del BSE o aseguradoras privadas autorizadas por BCU.**
- d) Cuota Sindical (con consentimiento escrito del trabajador y comunicación del sindicato a la empresa).**

2.1.1.3.- Prueba de pago.

Todo empleador, está obligado a expedir y entregar a sus trabajadores, cada vez que abone a ellos cualquier suma o remuneración y cualquiera sea el sistema de pago utilizado; como constancia laboral, el 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, 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 RUT o Cédula de Identidad 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.
- Declaración de la empresa de haber efectuado los aportes de seguridad social y DGI correspondiente a los haberes del mes anterior según decreto 108/007. El importe recibido por el trabajador en letras y la moneda; y que recibe copia de la liquidación no teniendo nada que reclamar por ningún concepto; firma.

Tecnólogo en Informática - 10/4/2018

CPA. MAITE TRIAS

Recibo electrónico: El empleador podrá expedir el recibo en formato electrónico, para lo cual, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Instrumentar un sistema informático que permita la visualización del recibo en forma remota por parte del trabajador, ante los organismos de contralor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Banco de Previsión Social.
- b) Suministrar el recibo en formato papel por solicitud del trabajador, o facilitar su impresión con terminales e impresoras dispuestas en lugares accesibles a todos los trabajadores.
- c) El recibo expedido electrónicamente debe contener los mismos datos que el recibo emitido en formato papel.
- d) En caso que el pago de los haberes se realice a través de dinero electrónico, el recibo debe consignar el instrumento utilizado y su identificación.
- e) En caso que el pago de los haberes se realice a través de depósito ante una Institución de Intermediación Financiera, el recibo debe consignar, el nombre y sucursal de la Institución, el número de cuenta y transacción, conjuntamente con la fecha e importe de las partidas de dinero depositadas. Se considerará como fecha efectiva de pago, aquella en la cual el dinero depositado como salario a nombre del trabajador queda efectivamente a su disposición.

2.1.1.4.-Faltas.

Cuando el trabajador falta, se le descontará de su salario lo correspondiente a un día de trabajo, por cada día faltado.

- En el caso del trabajador mensual, se le descontará una treintava parte del salario por cada día que falte ($\text{salario}/30=1$ falta), y al jornalero no se le pagará el jornal correspondiente al día que faltó.
- Existen situaciones especiales en las cuales en las cuales el trabajador no pierde el salario correspondiente a la falta:
 - a) Delegados obreros ante los consejos de salarios.
 - b) Donación de sangre a bancos de sangre oficiales.(no más de 1 vez al año).
 - c)Empleadas que se realicen mamografías o papanicolau.
 - d) Testigos en juicio.

2.1.2. El “Sueldo Anual Complementario” (SAC) o Aguinaldo.

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 (SAC). El cual es la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el patrón en los doce meses anteriores al 1ro de diciembre de cada año.

El Poder Ejecutivo tiene la facultad de disponer el pago del aguinaldo en 2 etapas, fijando por decreto la fecha de pago, por lo que habitualmente se paga la primera mitad antes del 30 de junio y la segunda antes del 24 de diciembre.

Cálculo:

- Medio Aguinaldo a pagar en junio= Suma de salarios de diciembre a mayo /12
- Medio Aguinaldo a pagar en diciembre= Suma de salarios de junio a noviembre /12
- **IMPORTANTE: RECORDAR QUE A EFECTOS DEL CÁLCULO VAN TODAS LAS PARTIDAS GRAVADAS POR BPS (NO SOLO EL SUELDO).**

En caso de ruptura de la relación de trabajo, por renuncia o despido, tiene derecho el trabajador a percibir el sueldo anual complementario en proporción al tiempo trabajado. El Aguinaldo tiene los mismos descuentos jubilatorios que el sueldo, puesto que está sujeto al mismo régimen legal. **NOTA:** El aguinaldo se encuentra exonerado de aportes patronales.

2.1.3. Las Horas Extras.

Las que excedan del límite legal o convencional , aplicable a la actividad y categoría laboral

PAGO:

Las horas extras se pagarán con el 100% (pago doble) 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 del 150% 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:

- a) 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.
- b) El Poder Ejecutivo puede establecer excepciones de carácter permanente, con los mismos requisitos. (consulta y razones fundadas).

Tecnólogo en Informática - 10/4/2018

CPA. MAITE TRIAS

Quando 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 8 horas diarias de trabajo, sin sobrepasar el límite legal o convencional de trabajo efectivo, no generará horas extras.

CÓMPUTO Y LIQUIDACIÓN:

- ❖ A efectos de determinar los jornales de licencia y el salario vacacional, se computarán las horas extras realizadas en el año civil o fracción que genera el derecho a la licencia. Se tendrá en cuenta el promedio de horas extras laboradas en el año civil o fracción y se aplicará la tarifa de hora extra vigente para los días trabajados a la fecha de pago del jornal de licencia o salario vacacional.

Se considera día habil, a los efectos del cómputo de horas extras, aquel en que normalmente debe prestar servicio el trabajador.

- ❖ Cuando el descanso semanal sea de 24 horas, en caso de trabajarse en ese día, el tiempo trabajado hasta cumplir la jornada diaria legal o convencional se remunerará con un recargo del 100%. Las horas que excedan de dicha jornada se pagarán con el 150% de recargo.
- ❖ Cuando el descanso semanal sea de 48 horas y se trabaje uno o ambos días, se aplicará el régimen referido.
- ❖ Cuando se trabaje un feriado no laborable (feriado pago), el tiempo de trabajo hasta cumplir la jornada legal o convencional se remunerará con un 100% de recargo. Las horas extras trabajadas en días en que , de acuerdo a la ley, convención o costumbre, por ser feriados o gozarse de descanso semanal, no se trabaja se remunerarán con el recargo del 150% del valor hora correspondiente a los días laborales.

Tecnólogo en Informática - 10/4/2018

CPA. MAITE TRIAS

Estos son los principios generales, sin perjuicio de que laudos o convenios establezcan sistemas más beneficiosos, donde se aplicarían estos últimos.

A efectos prácticos, el cálculo de la hora simple, sobre la cual se calcularán los recargos correspondientes a la hora extra será:

Para el trabajador con “remuneración mensual”:
$$\frac{\text{Suelo}/30}{\text{Horas diarias}} \times 1 \text{ JORNAL} = \text{HORA SIMPLE}$$

Para el trabajador con “remuneración diaria” (Jornalero):
$$\text{Jornal} / \text{Horas diarias} = \text{HORA SIMPLE}$$

Existen diferentes posiciones respecto a si corresponde dividir entre 25 o entre 30 a efectos de determinar el valor del jornal y luego el de la hora diaria.

RECORDAR : QUE VAMOS A UTILIZAR 30 DIAS A EFECTOS DE CALCULAR LA HORA SIMPLE.

2.1.4.-El “Salario para el mejor goce de la Licencia” o 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 vacaciones, que debe ser abonado antes del inicio de la licencia y en proporción a los días correspondientes.**
- ★ **El jornal líquido es el que resulta de restarle al nominal los aportes de contribución a la Seguridad Social y el impuesto a las retribuciones personales.**
- ★ **Si por laudo o convenio hay fórmulas más beneficiosas para el trabajador esas son las que se deberían aplicar.**

2.1.5.La indemnizacion por despido (IPD)

MENSUALES :

Se aplica a todo trabajador de la industria,comercio, actividades privadas y servicios públicos a cargo de particulares.

No se exige antigüedad para tener derecho al despido, y el monto de la indemnización será la remuneración total correspondiente a un mes de sueldo por cada año o fracción de actividad, con un tope máximo de seis sueldos.

No tiene derecho al cobro de la indemnización en caso de que hubiera sido despedido por notoria mala conducta. El empleador deberá probar los hechos constitutivos de esta.

La indemnización por despido no lleva ninguna clase de descuento jubilatorio.

Cuando hay cambio de firma de un establecimiento no hay despido, salvo que la nueva firma no reconozca la antigüedad de los empleados que sigan trabajando, en cuyo caso el vendedor tendrá que abonar la indemnización que corresponda. En el caso que siga trabajando con la nueva firma, sin haber aclarado esta situación, el adquiriente comprador es responsable solidario de las obligaciones emergentes de la relación laboral.

JORNALEROS : Tienen derecho a cobrar 25 jornales por año de trabajo, si en el año han completado 240 jornadas.

En caso de no haber llegado a las 240 jornadas, se calcula 2 jornales cada 25 trabajados; este cálculo se realiza año a año, contando desde la fecha del despido hacia atrás.

Tiene derecho a cobrar como máximo 150 jornales.

El Jornalero no genera derecho a despido si no llega a trabajar 100 jornales.

Para el pago de la indemnización por despido se toma en cuenta el salario del último día trabajado, sin descuentos jubilatorios.

No tienen derecho a cobrarla en caso de que fueran despedidos por notoria mala conducta.

Tecnólogo en Informática - 10/4/2018

CPA. MAITE TRIAS

Partidas que se deben incluir en el cálculo del despido:

- a) La incidencia del aguinaldo, de la licencia y salario vacacional sobre el cálculo del despido.**
- b) Horas extras: se debe incluir en el salario de despido el promedio de las horas extras realizadas en los 12 meses o fracción anteriores al despido.**
- c) Prima por antigüedad: su monto mensual debe incorporarse a la base de calculo.**
- d) Comisiones: debe incorporarse el promedio mensual de las comisiones generadas en el último año trabajado o fracción anterior a la fecha de despido.**

2.1.6.: Un caso particular: “La Propina”.

La propina es un importe que los trabajadores que atienden público perciben de su cliente por concepto de la satisfacción de los mismos por la atención recibida.

Más allá de su carácter estrictamente voluntario, en muchos casos estos importes se convierten en una porción considerable del salario de los individuos, pudiendo superar ampliamente a los importes recibidos por concepto de salario.

Teniendo en cuenta que al jubilarse un trabajador que en actividad percibía propinas, percibirá una jubilación acorde al monto de los salarios por los que aportó, es que ciertos trabajadores que a criterio del estado perciben propinas, deberán aportar también por las mismas a los efectos de mantener mínimamente el nivel de sus ingresos.

Como el importe percibido por concepto de propinas es difícil de determinar, el estado establece un importe ficto de propinas por el cual deben aportar todos los trabajadores que el estado determine (por ejemplo: mozos de bar, pisteros de estaciones de servicio, etc).

Ese importe está actualmente fijado en 3 BFC (Bases Fictas de Contribución) las que equivalen aproximadamente a 3UR.

EJEMPLO:

Supongamos que un cierto trabajador, mozo de un bar, tiene un salario nominal de \$3.000, que la BFC se encuentra fijada en \$200 y que aporta a la seguridad social un 18,125% de su salario.

La liquidación de su salario sería la siguiente:

Salario Nominal	————	\$3000
Ficto de Propinas	————	\$600 (\$200x3BFC)
<hr/>		
Total Nominal	————	\$ 3600

DESCUENTOS:

Aportes	————	\$652,5 (\$3600 x 18,125%)
Ficto propinas	————	\$600 (se deduce el ficto)
<hr/>		
Total descuentos	————	\$1252,5
<hr/>		
Total a cobrar	————	<u>\$2347,5</u>

- Nótese que al considerar las propinas sumándolas al nominal y restándolas luego de calculados los aportes, el trabajador cobrará menos que si las mismas no se considerarían. Esa diferencia es el importe que el trabajador estará aportando para que el día en que se retire de su actividad el importe a percibir por concepto de jubilación no se calcule solamente sobre su salario, sino también sobre el importe que ficticiamente se asume que percibe por concepto de propinas.