

Unidad Temática 6 Recibo de Sueldos y Jornales 2017

6.1 Nociones sobre remuneraciones

EL SALARIO: Concepto

La Ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la justa remuneración (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.



Clases de salario:

Nominal: Es la cifra en unidades monetarias, sin los descuentos legales o marginales.

Real: Es el ingreso líquido, efectuados los descuentos

El salario mínimo 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.

Gobierno establece salario mínimo en \$ 12.265, y BPC en \$ 3611

El Poder Ejecutivo aprobó el decreto mediante el cual establece el **salario mínimo nacional** en \$ 12.265 pesos mensuales, o su equivalente de dividir dicho importe entre 25 para determinar el jornal diario, o entre 200 para determinar el salario por hora. También determinó el valor de la **Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC)** en \$ 3.611 pesos. Ambos importes comenzaron a regir desde el 1° de setiembre de 2017.

SALARIO MINIMO SERVICIO DOMÉSTICO \$ 15.611,60

<http://www.bps.gub.uy/bps/valores.jsp?contentid=5478>



6.2 Forma y plazo de pago

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,** es decir un salario básico por tiempo y después de alcanzar un mínimo de producción, se establece un porcentaje por comisión o producción.

Sistemas de fijación del salario

Por convocatoria a los Consejos de Salarios, creados por Ley 10.449. Los **Consejos de Salarios son órganos de integración tripartita**, que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios. Asimismo, funcionan como órgano de conciliación y mediación de conflictos colectivos.

En el cumplimiento del Decreto 105/005, se convocó al Consejo Superior Tripartito, el cual dentro de sus competencias tenía la de reformular los grupos de actividad: en **20 grupos para Industria, Comercio y actividades en general** y **3 grupos para la actividad Rural**.

Oportunidad de pago

La norma que establece **los plazos para el pago del salario** es el decreto ley 14.159 de fecha 21.02.1974, en la redacción dada por el artículo 719 de la ley 16.170.

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.

Si por ejemplo, en abril ocurre que en la semana de turismo por cómo cae en el calendario, el 5to. día hábil cayera después del día 10 se debe pagar dentro de los 10 primeros días, pero si en el mes los 5 días hábiles no superan el día 8 por ejemplo, el límite para pagar salarios es el 8 y no el 10.

Si el pago es quincenal, dentro de los **cinco días hábiles al vencimiento de la quincena** que deba abonarse.

Si el pago es semanal, **al finalizar** la respectiva semana.

La **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** a requerimiento de parte interesada podrá autorizar el pago de salarios mediante cheques girados contra bancos de plaza, estableciendo al hacerlo la forma y condiciones en que deberá efectuarse dicho pago. (Decreto 462/70 de 24/9/70).

6.3 Planilla de liquidación de sueldos

Es el documento interno por el cual la empresa hace la liquidación de todo lo que tiene que pagar a su personal.

4 Divisiones:

1era. Zona de identificación: Nombre y apellido, número, todas las características del empleado, fecha de ingreso, todos los elementos que nos permita hacer la liquidación.

2da. Zona de Retribuciones o Haberes a favor del empleado, sueldo o jornal, detalle del destajo, incentivos por asiduidad, comisiones por venta, etc.

3era. Zona Todos los descuentos: Obligatorios para todos en base a leyes, convenios u otras disposiciones legales.

4ta. Zona Descuentos no comunes: a todos los empleados, por ejemplo: anticipos de sueldo, socio de una cooperativa por ejemplo Anda, sindicatos, comedor, etc.

La última columna con el líquido total a cobrar. No tiene membrete, ni pie de imprenta, es un documento interno se hace a en una planilla Excel por ejemplo.

Func.	Nombre	Categoría	Sueldo	Seg	1-Sueldo	3-Faltas Dias	4-Faltas en Horas	5-Horas Extras	6-Complemento No11-Almuerzos	12-Tickets Alimentación	
2	FUNCIONARIO N° 2	Aux. Expedición	16699.0000	15	1.00	2.00	3.00			21.00	1.00
5	FUNCIONARIO N° 5	Aux. Expedición	18192.0000	16	1.00				23.00		1.00
9	FUNCIONARIO N° 9	ENCARGADO ENSA	29697.0000	1	1.00						1.00
11	FUNCIONARIO N° 11	Aux. Expedición	16700.0000	15	1.00	1.00				12.00	1.00
18	FUNCIONARIO N° 18	Aux. Expedición	21798.0000	16	1.00	3.00	13.50			20.00	1.00
23	FUNCIONARIO N° 23	Aux. Expedición	16700.0000	16	1.00	1.00	2.00			22.00	1.00
26	FUNCIONARIO N° 26	Aux. Expedición	16700.0000	16	1.00	1.00				21.00	1.00
27	FUNCIONARIO N° 27	ENCARG. ESTERILIZ	29697.0000	15	1.00			5.00		23.00	1.00
30	FUNCIONARIO N° 30	Aux. Expedición	15488.0000	1	1.00	30.00					
32	FUNCIONARIO N° 32	Aux. Expedición	16700.0000	16	1.00	2.00				11.00	1.00
36	FUNCIONARIO N° 36	ASISTENTE DE CALI	18192.0000	15	1.00		36.00				1.00
37	FUNCIONARIO N° 37	Aux. Expedición	16784.0000	16	1.00	30.00					
38	FUNCIONARIO N° 38	Aux. Expedición	15487.0000	15	1.00					23.00	1.00
42	FUNCIONARIO N° 42	ENCARGADO ENSA	22312.0000	15	1.00	1.00	22.75				1.00
44	FUNCIONARIO N° 44	Aux. Expedición	16700.0000	15	1.00	2.00	1.75			21.00	1.00
47	FUNCIONARIO N° 47	Aux. Expedición	15487.0000	15	1.00	3.00					1.00
48	FUNCIONARIO N° 48	Aux. administrativo	13153.0000	15	1.00						1.00
49	FUNCIONARIO N° 49	ASISTENTE CALIDA	10413.0000	15	1.00			4.75		23.00	1.00
51	FUNCIONARIO N° 51	Aux. Expedición	15487.0000	15	1.00					23.00	1.00
53	FUNCIONARIO N° 53	Aux. Expedición	15487.0000	16	1.00	3.00	9.50			20.00	1.00
54	FUNCIONARIO N° 54	Aux. Expedición	15487.0000	15	1.00		4.75			23.00	1.00

6.4 Elementos del recibo

...ARTICULO 2.- Todo empleador, cualquiera fuere la naturaleza de la actividad que desempeñe, sea con o sin finalidad de lucro, **está obligado a expedir y entregar a sus trabajadores, cada vez que abone a ellos cualquier suma o remuneración**, el recibo de pago correspondiente y una copia.

Recibo de Sueldos y Jornales

EMPRESA		
Razón social:		
Domicilio:		
Grupo:	Subgrupo	
B.P.S. N°	B.S.E	
R.U.T. / C.I.	N° planilla MTSS	
EMPLEADO		
Apellidos, nombres:		
Cargo Laboral:	Categoría Laboral:	
Fecha de ingreso	C.I.	
Hora	Jornal	Mensual
Liquidación de pago mes	de 20	
del	al	
NOMINAL		
Sueldo		\$
Horas extras		"
Horas nocturnas		"
Feriatos pagos		"
Aguinaldo		"
Licencia		"
Salario vacacional		"
Indemnización		"
Antigüedad		"
TOTAL GANADO NOMINAL		\$
DESCUENTOS		
Aporte jubilatorio		\$
Seguro de enfermedad		"
I.R.P.F.		"
F.R.L.		"
Adelantos		"
TOTAL DESCUENTOS		\$
CANTIDAD A COBRAR		\$

(Según decreto N° 1062/007 del 22 de marzo de 2007).
 Declaro haber efectuado los aportes correspondientes a los haberes liquidados al trabajador en el mes anterior.
 Declaro no haber efectuado los aportes correspondientes por haberlos vertido, en mi carácter de agente de retención.
 Recibí el importe y una copia de esta liquidación no teniendo nada que reclamar por ningún concepto.

de de 20..... FIRMA

- a) Nombres y apellidos completos del trabajador, cargo y categoría laboral, fecha de ingreso y cédula de identidad.
- b) 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 RUC cuando corresponda.
- c) Relación detallada de todos 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.
- d) Relación detallada de los descuentos que se efectúen.
- e) Fecha de pago.
- f) 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.

6.5 Función

ARTÍCULO 3.- A **requerimiento del trabajador y a efectos de su presentación ante cualquier organismo público o privado** el empleador deberá expedir una constancia donde figuren todos los

elementos pertinentes a la relación laboral.

ARTÍCULO 4.- Los **recibos de salarios deberán conservarse por el término de 10 años** a partir de su expedición.

ARTICULO 5.- Las infracciones al presente decreto serán sancionadas de acuerdo a lo previsto por el Art. No. 289 de la LEY No. 15.903 de 10 de noviembre de 1987 y el Art. 10 de la Ley 16.244, según corresponda.

6.6 Orden de compra (tickets alimentación, total, transporte, ley 17.555 y 16.713)

La partida de alimentación está prevista en el artículo 167 de la Ley 16713.

Como los tickets de alimentación tienen naturaleza salarial deben computarse para el cálculo de:

- licencia,
- salario vacacional
- indemnización por despido

no para el aguinaldo ya que por definición el aguinaldo es la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el empleador en los doce meses anteriores al 1º de diciembre de cada año.

Con respecto a dar el equivalente en dinero durante la licencia se ha planteado el problema que ese dinero llevaría aportes ya que lo exonerado sería sólo el ticket de alimentación, pero a su vez éste sólo se da en los días trabajados de acuerdo a la redacción del artículo mencionado.

Los tickets alimentación ¿deben incluirse en el recibo de sueldo?



Efectivamente. La entrega de tickets alimentación debe realizarse "contra recibo del trabajador" (ver RD 13-32/1997 del BPS).



Lo que sugiere este Ministerio es incluir el monto de la alimentación entre los haberes del recibo y no calcular aportes sobre el mismo siempre y cuando no supere el 20% de la retribución nominal que el trabajador recibe en efectivo.

En la Planilla de Trabajo se pondrá el monto correspondiente a lo que el trabajador percibe en efectivo en la columna remuneraciones y en observaciones se dejará constancia que el o los trabajadores perciben una partida fija de ticket alimentación.



6.7 Descuentos legales, fiscales y autorizados

BASE DE PRESTACIONES Y CONTRIBUCIONES (BPC) -Setiembre 2017 \$ 3.611

Aportes Obreros:

B.P.S. Banco de Previsión Social (Jubilatorio) 15 %, (BPS 7.5 % y Afap 7.5 %)

Sistema Nacional Integrado de Salud (FO.NA. SA.)

Cálculo de Aportes al Fonasa de Trabajadores Dependientes

Cada trabajador aporta un porcentaje que se incrementa según la composición de su grupo familiar y los ingresos percibidos.

Para el caso de las personas que **ganan menos de 2,5 BPC** (\$ 9027,50)

- Sin importar si tienen hijos o no, **pagan un 3%**.
- Si tienen cónyuge o concubino que no aporta al SNIS, el **pago al Fonasa** llega a un **5%**. En este caso, tampoco importa si los empleados tienen hijos

En cuanto a las personas que **ganan más de 2,5 BPC**, para el cálculo del Fonasa aplican estas tasas:

- Si están solteros y no tienen hijos, pagan al Fonasa un **4,5%**.
- Si están solteros y **tienen hijos, pagan un 6%**.
- Si tienen **cónyuge o concubino que no realiza aportes al SNIS** y no tienen hijos, pagan al Fonasa un **6,5%**
- Si tienen **cónyuge o concubino que no aporta al SNIS y sí tienen hijos, pagan 8%**

Cálculo de Aportes al **Fonasa** de Trabajadores Independientes

- En el caso de los trabajadores independientes el **pago al Fonasa** se calcula aplicando los mismos porcentajes, pero no al sueldo, porque los independientes no tienen, sino al 70% de la facturación sin IVA.

<http://ahorrar.com.uy/finanzas/impuestos/como-calculan-los-pagos-al-fonasa/>

F.R.L. Fondo de reconversión Laboral 0.125 %

I.R.P.F. IMPUESTO A LA RENTA DE PERSONAS FÍSICAS

Aportes Patronales:

B.P.S. Banco de Previsión Social (Jubilatorio) 12.5 %,

Sistema Nacional Integrado de Salud Fo. Na. Sa.(Fondo Nacional de Salud) 5%,

F.R.L. Fondo de reconversión Laboral 0.125 %

I.R.P.F. IMPUESTO A LA RENTA DE PERSONAS FÍSICAS

Sistema Nacional Integrado de Salud

Para que los descuentos sean los correctos deberán realizar una Declaración aquellos empleados con:

- hijos menores de 18 años, propios, de su cónyuge o de su concubina.
- hijos de cualquier edad con discapacidad, propios, de su cónyuge o de su concubina.
- menores de 18 años a cargo con guarda decretada judicialmente o sujeto a tutela o mayor sujeto a curatela.

La Declaración deberá ser completada por el trabajador en cada uno de los lugares donde trabaja, para entregarla a su empleador, quien deberá informar su contenido al BPS.

El formulario 3100 de la Declaración se obtiene de 3 formas: Por internet en: <http://www.bps.gub.uy/>

IMPUESTO A LA RENTA DE PERSONAS FÍSICAS (I.R.P.F.)

A partir del 1/7/07 entra en vigencia la Ley 18.083, que introduce cambios sustanciales en el actual régimen impositivo, el principal consistirá en la introducción del Impuesto a la **Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F.)**. Por lo tanto, todas las personas que perciban rentas deberán tributar el IRPF, y por ello incluye a los profesionales también.

A los efectos de la determinación del IRPF, las rentas se dividen en dos categorías:

CATEGORIA I: RENTAS DE CAPITAL

CATEGORIA II:

RENTAS DE TRABAJO

Cada categoría se deberá liquidar en forma separada.

Rentas del Trabajo

Las rentas del trabajo alcanzadas por el I.R.P.F. son las obtenidas por la prestación de servicios personales dentro o fuera de la relación de dependencia, y las jubilaciones, pensiones y prestaciones de similar naturaleza.

a) Dependientes (en planilla): *"Estas rentas estarán constituidas por 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."*

Es decir, van a estar alcanzadas por el IRPF: Sueldos, Aguinaldo, Salario vacacional, Indemnizaciones y viáticos sin rendición de cuentas, Primas e incentivos, Beneficios en especie (tickets alimentación, transporte, etc.)

A partir de agosto/2011 comenzó a regir el decreto del Poder Ejecutivo que modifica la forma de calcular el IRPF. Cuando dicho importe supere las **10 Bases de Prestaciones y Contribuciones**, la renta mensual computable, gravada por aportes personales a la Seguridad Social, deberá incrementarse en un 6%. A estos efectos, para la determinación del monto base sobre el que se aplicará el incremento, no se considerarán los topes de cotización previstos para afiliados al BPS, incluidos en el régimen de ahorro individual obligatorio que prevé la Ley Nº 16.713 de 3 de septiembre de 1995. A efectos del cálculo de las retenciones mensuales, **no se computará el aguinaldo**, ni serán tenidas en cuenta las deducciones proporcionales correspondientes.

De esta manera, el monto imponible mensual será superior, por lo que se descontará más dinero mes a mes. Sin embargo, la modificación deja de sumar el aguinaldo al sueldo en los meses de junio y diciembre, operación que aumentaba considerablemente en esos meses.

Las rentas alcanzadas son aquellas que superan el **Mínimo No Imponible (MNI) \$ 25.277**

BASE DE PRESTACIONES Y CONTRIBUCIONES (BPC) § 3.611 setiembre 2017

- b) **No dependientes** (el profesional que trabaja en forma independiente o actúa como empresa unipersonal).
- c) **Base del cálculo del IRPF:** es un impuesto anual: MONTO IMPONIBLE para determinar el total de ingresos es la suma de lo que se perciba como dependiente, independiente y otras rentas de trabajo.

Una vez obtenido el IRPF de los ingresos el profesional deberá considerar cuáles son las deducciones que podrá considerar.

Deducciones admitidas

Los profesionales podrán efectuar las siguientes deducciones:

- o **Los aportes a la seguridad social:** BPS, Caja de profesionales, etc.
- o Los que actúan como **empresas unipersonales** que también aportan al BPS, los aportes que efectúan.
- o La **prestación destinada al Fondo de Solidaridad** y su adicional.
- o Por **atención médica a los hijos menores de edad** a cargo del contribuyente aproximadamente 13 PBC anuales por hijo por mes. Esta deducción se duplicará en caso de **hijos, mayores o menores, legalmente declarados incapaces**, así como en aquellos que sufran de discapacidades graves, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación. Idénticas deducciones se aplicarán en caso de personas bajo régimen de tutela y curatela.

LIQUIDACIÓN:	$\text{IRPF primario} - \text{IRPF deducciones} = \text{IRPF definitivo}$
--------------	---

- Los profesionales si son dependientes deberán efectuar anticipos mensuales, los cuales serán retenidos por su empleador. (**Deben entregar el formulario 3100 a su empleador**)
- Los profesionales que actúan en forma independiente o como empresas unipersonales, efectuarán anticipos bimestrales junto con el pago de IVA y no deben completar el 3100 si sólo tienen esta actividad.
- La liquidación del impuesto es anual.

Allí encuentran la planilla para liquidar los sueldos:

<http://www.dgi.gub.uy/wdgi/page?2,principal,dgi--herramientas--simuladores--irpf--201,O,es,0>

Aguinaldo

El Aguinaldo es un **Sueldo Anual Complementario** establecido por la ley 12.840 del 22/12/1960. Consiste en una suma de dinero, con naturaleza salarial que ha de ser pagada por todo empleador a sus trabajadores en determinadas oportunidades.

Es equivalente a la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero en los doce meses anteriores al primero de diciembre de cada año, es decir entre el 1ero de diciembre y el 30 de noviembre del año siguiente.

En caso de que un trabajador haya ingresado a mediados del semestre se le pagará, de aguinaldo, de acuerdo con el tiempo trabajado calculada del modo ya expuesto. De la misma forma, en caso de que se interrumpa la relación laboral por el motivo que sea, antes del momento establecido para el pago, deberá pagarse lo correspondiente a lo percibido por concepto de salarios hasta ese momento.

Rubros que se computan para el Aguinaldo y aportes

Se debe computar: el jornal de vacaciones, lo percibido como incentivos, comisiones sobre ventas, feriados pagos, porcentajes sustitutos de las propinas, porque todos estos rubros tienen carácter salarial.

No corresponden incluir: las propinas que no provienen del empleador, las prestaciones en especie, las habilitaciones o participaciones sobre beneficios en la empresa, prestaciones de carácter no remunerativo (ej. gastos de locomoción) ni el propio aguinaldo.

En caso de que el empleado sea despedido por notoria mala conducta pierde el derecho a cobrar el Aguinaldo.

Lo percibido entre el 1º de diciembre y el 31 de mayo PAGO: JUNIO

Lo percibido entre el 1º de junio y el 30 de noviembre PAGO: DICIEMBRE

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.

En caso de despido por notoria mala conducta, pierde el derecho al cobro de este beneficio.

Tiene los descuentos jubilatorios correspondientes al sueldo, puesto que está sujeto al mismo régimen legal que el salario.

Corresponde tener presente la [Ley 18.083](#), de fecha. 1- Únicamente en el caso del Aguinaldo no corresponde el pago del aporte patronal por DISSE (5%).

HORAS EXTRAS Y FERIADOS

Concepto: Las **Horas Extras** son las que el trabajador dedica al empleador fuera del horario normal de trabajo y por esa circunstancia, dan lugar al pago de una bonificación especial sobre las horas normales.

Las **horas extras en días laborables** se pagarán con el 100% de recargo sobre el -0 que corresponda en unidades-horas cuando se realicen en días hábiles.

Las **horas extras en feriado pago y/o en día de descanso** tienen un recargo distinto.

En días en que, de acuerdo con la ley, convención o costumbre, por ser feriado o gozarse de descanso semanal no se trabaje, el recargo será del 150% (Ley 15.996 del 11/88), el que se calculará sobre el valor hora de los días laborables.

Cálculo de Horas Extras

Para el trabajador que percibe salario por hora no existe ningún problema práctico de cálculo. Al valor-hora normal se la multiplica por 2 y por el número de horas extras realizadas.

Para **el jornalero** habrá que dividir el salario diario por el número de horas normales que, en la mayoría de los casos, será de ocho, obteniéndose el monto por hora y aplicándosele al mismo el incremento que corresponda.

Para **el mensual** se deberá dividir el sueldo entre 30 para obtener el jornal diario y por el número de horas normales, para obtener el valor-hora y a esta aplicarle el incremento que corresponda.

En el caso de **Horas Extras habituales**, lo ganado en ellas debe considerarse en la base de cálculo de la Indemnización por Despido, Jornal de Licencia y del Salario Vacacional.

Los feriados

- **Feriados pagos**

La Ley determina que ciertos días feriados son pagos. En estos casos, impone al empleador la obligación del pago, como forma de que el trabajador pueda asociarse a la festividad. Para nuestra legislación, son feriados pagos:

- 1º de enero
- 1º de mayo
- 18 de julio
- 25 de agosto
- 25 de diciembre

A éstos se agrega 1 ero. de marzo cuando coincide con la toma de mando del gobierno y, cada diez años, el día del Censo de Población que es fijado por el Poder Ejecutivo. En ellos, todo trabajador será remunerado como si trabajara.

Los *destajistas y demás trabajadores con remuneración variable*, son retribuidos, en estos feriados, con el promedio de lo percibido en los doce días anteriores al feriado de que se trate; es decir, se suma lo percibido y se divide entre doce.

En caso de trabajo en feriado pago, la ley establece que:

a) Si se trabaja en régimen de turnos:

- el mensual recibirá, en ese mes, 1/30 más de su salario y
- el jornalero recibirá dos jornales -uno por el feriado y otro por ser su día de trabajo

b) En el régimen común, ese día no se trabaja; por lo tanto:

- el mensual recibirá, en ese mes, su sueldo más dos jornales, por trabajar un día extra, y
- el jornalero recibirá tres jornales -uno por el feriado y dos por trabajar tiempo extra

Cálculo del jornal de licencia

Con carácter general se establece que el jornal de vacaciones es el que responde a la jornada normal de trabajo según la remuneración vigente en tomento en que se goza de la licencia.

Mensuales

Le corresponde 1/30 del último sueldo mensual por día de licencia. El empleado se retira a gozar de su licencia por el tiempo que le corresponde va fin de mes se le paga el sueldo como si hubiere trabajado todos los días, sin diferencia alguna con cualquier otro mes.

Jornalero

Se considera el último jornal vigente, por los días de licencia correspondientes.

Horas extras y licencia

De acuerdo con la ley 15.996 a los fines de determinar el jornal de licencia y salario vacacional se computan las horas extras realizadas en el año civil fracción que genera el derecho a licencia. Se calcula el promedio de horas (tras laboradas en el período que se liquida (horas extras trabajadas dividido el total de días efectivamente trabajados en el período), aplicándoles el valor de la hora extra vigente a la fecha de pago de la licencia y el salario vacacional.

Descuentos legales

Los jornales de licencia efectivamente gozada llevan los descuentos habituales, correspondientes a la seguridad social.

Momento del pago

En el caso de los mensuales, los jornales de licencia son pagados con la liquidación del sueldo mensual, junto con los días de trabajo efectivo. Los jornaleros deben cobrar, en cambio, antes de salir de vacaciones. Lo mismo debe entenderse para aquellos que perciben remuneraciones variables. *El salario vacacional debe ser pagado, en todos los casos antes del goce de la licencia.*

1-En caso de que perciba, además de la remuneración variable, un monto fijo mensual, se le irá a esta cantidad 1/30 de ese monto fijo.

Licencia no gozada

Se entiende por Licencia No Gozada aquel período de licencia en que trabajador no usufructuó o gozó de ella. Ésta se configura sólo con el abandono del puesto de trabajo -cualquiera sea su causa (despido, muerte, jubilación renuncia, etc.-. Se liquida y abona en forma nominal (por lo tanto, no se realizarán por ella aportes).

Salario vacacional

En ocasión de las vacaciones anuales, aparte de lo que recibe por remuneración de licencia, el trabajador tiene derecho a cobrar una suma suplementaria que se ha dado en llamar salario vacacional, aunque su nombre técnico es "suma para el mejor goce la licencia".

En caso de existir Licencia no Gozada, el trabajador tiene derecho a percibir el monto correspondiente a salario vacacional por dicho período.

Para los mensuales

Corresponde el pago del salario vacacional antes de gozar y este consiste en el 100% del jornal líquido de vacaciones.

La fórmula para el cálculo de este beneficio es la siguiente:

- a) A la remuneración mensual se le descuentan las tasas vigentes, para hallar el sueldo líquido (dichas tasas son referidas al mes de inicio del goce de la licencia).
- b) Se lo divide por 30, para tener así el jornal líquido para salario vacacional;
- c) Este monto se multiplica por el número de días de licencia y tenemos el salario vacacional.

Para los jornaleros

A los trabajadores por día se les paga el salario vacacional junto con la licencia antes del goce de la misma, determinando el monto a percibir sobre la base del jornal diario líquido calculado como en el numeral a) de los mensuales.

Otros conceptos

- Cuando la licencia se fraccione, el beneficio debe ser abonado al iniciarse cada período.
- El salario vacacional no estará gravado por aportaciones a la seguridad social.
- En caso de ruptura del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, el trabajador así como tiene derecho a percibir los jornales de licencia, cobrará también los salarios vacacionales de las licencias no gozadas en años anteriores la fracción correspondiente, generada en este año.