

PAGO DE SALARIOS

Prof. Dra. Adriana Xalambri Medici

Plantaremos algunas cuestiones prácticas respecto del pago de los salarios, y su documentación, así como a la protección del salario, teniendo en cuenta los cambios introducidos por la llamada ley de inclusión financiera.

1.- FECHA DE PAGO DE LOS SALARIOS.

La legislación vigente establece que los salarios deben ser abonados en determinadas fechas o plazos máximos, que varían en cuanto a la modalidad de pago del salario y en relación a la partida salarial que corresponda abonar.

Respecto de los **plazos** legales para el pago correcto del salario, la ley establece los siguientes:

a) Trabajadores con salario mensual: dentro de los cinco primeros días hábiles de mes, y no más allá de los diez primeros días corridos, a mes vencido. La previsión de los diez días corridos refiere a aquellos casos en que los primeros cinco días hábiles se vean interrumpidos por feriados u otros días inhábiles. Esto no obsta a la práctica bastante frecuente de empresas que abonan los salarios al final de mes.

b) Trabajadores con jornal: dentro de los cinco días hábiles al vencimiento de la quincena.

Respecto a otro tipo de partida, debemos verificar en que oportunidad la ley manda abonarla. Así por ejemplo, el aguinaldo debe abonarse antes del 20 de diciembre de cada año, y en el mes de junio en la fecha que se indique en el Decreto del Poder Ejecutivo que se dicta para habilitar el pago del llamado medio aguinaldo; el salario vacacional debe abonarse antes de salir de goce de licencia; en caso de partidas establecidas por convenio o Consejos de Salarios debemos verificar la norma que la crea para saber si establece plazo de pago (si es mensual, semestral, u otra frecuencia o fecha, etc.).

La fecha de pago del salario, es aquella en la cual el dinero quede a disposición del trabajador en la cuenta donde reciba el salario.

El art. 29 de la ley 18.572 de setiembre de 2009 establece que la omisión de pago de los créditos laborales generará automáticamente, desde su exigibilidad, un recargo del 10% sobre el monto del crédito adeudado. Esta multa es a favor del trabajador y debería

abonarse toda vez que el empleador paga una partida salarial fuera de plazo. Si bien la multa es automática, actuando a partir del atraso en el pago de los créditos laborales, en los hechos la misma opera si el trabajador reclama el pago ante el Ministerio de Trabajo o eventualmente ante la justicia.

2. – MECANISMOS DE PAGO DE LOS SALARIOS.

En abril del año 2014 se sancionó la ley 19210, cuyo objetivo consiste en promocionar y desarrolla la inclusión financiera de los ciudadanos. La ley tiene múltiples aspectos a ser analizados, desde lo financiero, lo tributario, etc. En este caso analizaremos brevemente aquellas disposiciones que tienen influencia en cuestiones laborales, notoriamente en cuanto al salario.

El art. 10 de la ley 19210 establece que *“...el pago de las remuneraciones y toda otra partida en dinero que tengan derecho a percibir los trabajadores en relación de dependencia, cualquiera sea su empleador, deberá efectuarse a través de acreditación en cuenta en instituciones de intermediación financiera o en instrumento de dinero electrónico, en instituciones que ofrezcan este servicio, en las condiciones establecidas en la presente ley y en consonancia con las disposiciones complementarias que se dicten para reglamentarla. El sistema de pago que se instituye no implica aceptación de la liquidación por parte del dependiente, ni enerva la obligación del empleador de extender los recibos de haberes en las condiciones previstas en las normas reglamentarias del art.10 de la ley 16.244 de 30 de marzo de 1992. Facultase al Poder Ejecutivo a establecer un sistema de recibo de haberes y de firma en formato electrónico.”*

Por tanto es el trabajador el que elige cómo cobrar el salario, entre los mecanismos habilitados por la ley para ello (cuenta bancaria o dinero electrónico).

Las cuentas bancarias que se utilizarán para el pago de salarios deben cumplir algunas condiciones especiales, así por ejemplo no tendrán costo de apertura ni se exigirán saldos mínimos; deberán permitir la extracción de fondos en cualquier momento, garantizando el acceso a una red de cajeros automáticos; deben tener una tarjeta de débito asociada que permita realizar retiros en efectivo y hacer pagos electrónicos; las consultas de saldo serán sin costo y tendrán, como mínimo, cinco extracciones y ochos transferencias gratis por mes.

Este sistema de pago de salarios alcanza a todos los empleadores, cualquiera sea su naturaleza y actividad, sin interesar el número de empleados a su cargo o la modalidad de contratación de los mismos. Es el trabajador el que elegirá cómo y dónde cobrar su remuneración, elección que deberá hacer entre cuenta en banco o dinero electrónico emitido por las entidades autorizadas para ello (Ejemplo: ABITAB, RED PAGOS, ANDA; etc.) y deberá permanecer en dicha institución por un plazo mínimo de un año. Por tanto, la empresa podrá tener que abonar salarios (mediante transferencias electrónicas) en las cuentas que cada trabajador denuncie para ello. Deberá tenerse respaldo escrito de la

elección efectuada por el trabajador.

La ley 19732 de diciembre de 2018 extendió al pago de la partida por alimentación (que no sea otorgada en especie) el derecho del trabajador a elegir en que institución cobrar la misma, entre aquellas habilitadas para emitir el dinero electrónico para esta partida, que es solamente utilizable para comprar alimentos.

Es decir que el trabajador, cuando además del salario en dinero, tiene derecho a percibir partida por alimentación, deberá elegir los mecanismos de cobro en ambos casos.

3.- RECIBOS DE PAGO DE SALARIOS:

El Decreto 278/017 de octubre de 2017 regula la obligación del empleador de emitir en cada oportunidad de pago de salarios, una constancia de su situación laboral, conocido como recibo de pago.

El mismo debe contener el detalle de todos los haberes que se abonan, determinando cada rubro y su valor en forma clara, así como de los descuentos que corresponda efectuar. Asimismo, debe estar encabezado con los datos de la empresa y los del trabajador, identificando no solo nombres, documentos, RUT, etc., sino también Grupo y Subgrupo de Consejo de Salarios al que pertenece la empresa, y la categoría laboral del trabajador, de forma que posibilite el control de lo abonado. Además deberá contener los datos de identificación de dicha cuenta (Banco, sucursal, número de cuenta, transacción, fecha e importe de las partidas depositadas).

Es el recibo de pago con la conformidad del acreedor lo que demuestra el pago en fecha. No obstante, y en base a los principios del Derecho del Trabajo, dicho recibo no es una renuncia a rubros que pudieren no haber sido abonados o que estuvieren mal liquidados. La demostración de alguna de estas circunstancias, permite al trabajador reclamar lo que correspondiere.

El Decreto antes mencionado permite emitir los recibos en dos formatos, ambos con igual contenido según se explicara antes: a) en papel, como ha sido tradicional, en cuyo caso es obligatorio que contenga la firma del trabajador; b) en formato electrónico, en este caso no debe ser firmado por el trabajador. El sistema debe permitir el acceso remoto al mismo por parte del trabajador, al que se debe proporcionar un usuario y contraseña. La información debe estar disponible por el término de prescripción de los créditos laborales y ser suministrada a requerimiento del BPS o MTSS. Por otra parte, se exige que si el trabajador lo solicita, se le suministre el recibo en el formato papel tradicional, o se facilite su impresión en la empresa.

Finalmente, se establece que se considera que el pago se efectivizó en la fecha en que el dinero quede a nombre y disposición del trabajador, siendo esta su fecha de pago. Para poder demostrar por tanto el pago en fecha, la empresa debe mantener las constancias de las órdenes de pago de salarios dadas al banco desde el cual efectúa las

transferencias de pago.

4.- PROTECCIÓN AL SALARIO.

Dada la importancia ya señalada del salario para el trabajador, la legislación vigente establece una serie de mecanismos de protección del mismo. Entre ellas analizaremos, las que hacen referencia a la protección contra acreedores del propio trabajador esto es, las retenciones que es posible efectuar al salario.

Por otra parte el salario está también protegido contra la posibilidad de que el empleador no pague el mismo con diferentes mecanismos, algunos de los cuales han sido analizados en el capítulo dedicado a la subcontratación.

Cabe mencionar los mecanismos de protección del salario contra los acreedores del empleador, esto es, aquellos mecanismos previstos en la legislación para hacer efectivos los créditos laborales en caso de quiebra o concurso del empleador.

El salario es inembargable, según nuestra legislación vigente. Esto significa que el salario de un trabajador no es garantía de sus deudas, como si lo puede ser el resto de los bienes que integren su patrimonio. Esta inembargabilidad se encuentra regulada por el Código General del Proceso, en su art. 381 nal. 1 que en su redacción actual establece que las sumas acreditadas en cumplimiento de la ley de inclusión financiera respecto al pago de remuneraciones, serán inembargables por el término de 180 días corridos a partir de la fecha en que la mencionada suma fue acreditada.

Por otra parte, nuestra legislación habilita que en determinadas condiciones, existen algunos acreedores que pueden descontar del salario el pago de sus deudas, excepcionando así la regla de la inembargabilidad de los salarios. Estos descuentos posibles son los mencionados en la ley 17.829 según las modificaciones introducidas a la misma en la comentada ley 19210, que establece un mecanismo de protección al salario, a través de la regulación detallada de cuáles son esos descuentos y en qué condiciones pueden llevarse a cabo, garantizando de alguna manera la intangibilidad del salario del trabajador respecto de sus propios acreedores.

Para que estos descuentos puedan hacerse, la ley exige que se encuentren habilitados por una norma (ya sea ley, convenio colectivo, etc.). Debe además contar con el consentimiento expreso del titular, salvo que sean ordenadas por juez.

Por otra parte, la ley garantiza un mínimo intangible del salario. Es decir, las retenciones no pueden abarcar el 100% del salario, garantizando así que el trabajador cobre efectivamente en dinero al menos una parte de su salario. Se calcula sobre el salario líquido, esto es luego de bajar del nominal las contribuciones de seguridad social correspondientes. Dicho mínimo intangible es actualmente del 35%, según lo establecido en el art. 3 de la ley 17829 de 2004, en la redacción dada por el art. 353 de la ley 19.670 vigente desde el 1 de enero de 2019 (rendición de cuentas de 2019). Este ha sido un

aspecto que ha sufrido varias modificaciones en los últimos años, siendo la anotada la última y vigente a la fecha.

Sin embargo, el incremento del monto intangible no es de aplicación respecto de las retenciones ordenadas sobre el salario del trabajador, cuando se trate de garantías de alquileres o actos ante cooperativas de consumo con autorización legal de retención de los haberes. En estos casos, continua vigente el 30% como mínimo intangible.

Por tanto, el empleador deberá efectuar un doble control del mencionado monto intangible, según el tipo de retenciones que afecten el salario de cada trabajador.

El salario sobre el que se pueden efectuar retenciones, en el concepto de la ley, toma en cuenta las partidas en dinero (no en especie), que sean pagadas por el empleador (no entrarían las propinas).

El art. 32 de ley 19210 establece el elenco de retenciones que pueden efectuarse sobre el salario:

1º) IMPUESTOS (art. 107 ley 18083) Y C.E.S.S. (incluye otros organismos previsionales como Caja Profesional, Notarial, Bancaria, etc.).

2º) PENSIONES ALIMENTICIAS: siempre que haya orden judicial para la retención comunicada a la empresa. El art. 59 del Código de la Niñez dispone que pueden ser de hasta un máximo del 50%.

3º) GARANTÍA DE ALQUILERES.

4º) CUOTA SINDICAL: LEY 17940 (2006). Requiere el consentimiento escrito del trabajador y el comunicado del sindicato del monto a retener.

5º) CRÉDITOS DE LA DIVISIÓN CRÉDITO SOCIAL DEL BANCO DE LA REPÚBLICA.

6º) CRÉDITOS DEL BANCO HIPOTECARIO DEL URUGUAY.

7º) BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO U OTRA COMPANIAS DE SEGUROS: solo para seguros de vida colectivos (regulados en el art. 138 ley 18046 del 2006).

8º) CRÉDITO DE NÓMINA Y CRÉDITOS DE OTRAS INSTITUCIONES CON AUTORIZACIÓN LEGAL PARA DISPONER RETENCIONES.

Crédito de nómina: se denomina así al otorgado por la Institución elegida para cobrar la remuneración. El trabajador debe autorizar al empleador efectuar el descuento de la cuota. Para ello debe cumplir con las siguientes condiciones: a) otorgado en la misma moneda en que se cobra, b) que el valor de la cuota no supere el 20% de los haberes mensuales nominales.(en caso de crédito hipotecario se lleva hasta el 35%), c) que la tasa de interés no supere en un porcentaje mayor a 20% la tasa media de interés de los créditos al consumo.

Orden entre ellos: la prelación está dada por la antigüedad en que institucionalmente se hizo valer el derecho ante la empresa u organismo público (fecha en que la institución habilitada a solicitar el descuento haya comenzado a operar con la empresa), independientemente de la fecha en que se celebró la operación de crédito.

Cuando el crédito se origina compra de productos o servicios, se denomina Crédito con Retención de Haberes.

Hasta aquí hemos hecho referencia a las retenciones que la ley habilita a hacer, en determinadas circunstancias, sobre el salario de un trabajador. Ahora bien, es común encontrar que en diversas empresas se descuentan del salario del trabajador otros conceptos. Así por ejemplo si el trabajador compra mercadería que la empresa en que trabaja vende, se le descuenta la compra de su salario. Pero también se descuenta del salario roturas de mercadería o maquinaria de las que pudiera ser responsable, multas en caso de choferes, etc. Si bien puede discutirse que hacer en estos casos, entendemos que dichos descuentos no son procedentes, aún con autorización del propio trabajador. En efecto, como dijimos el salario no puede ser garantía de deudas que el trabajador haya contraído voluntariamente, por tanto no puede garantizar con el mismo la compra de mercadería que haya efectuado, debiendo abonar la misma como cualquier otro cliente de la empresa y por los mismos mecanismos. El descuento directo del salario solo puede efectuarse cuando una ley así lo dispone. Respecto del segundo ejemplo, si el trabajador provoca, con o sin intención, un daño debería 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 a su salario el resarcimiento del daño. Para obtener este, corresponderá accionar judicialmente.