

# APUNTES SOBRE SALARIOS

*Prof. Dra. Adriana Xalambri Medici*

Hablar sobre salarios es hablar, a nuestro juicio, sobre el tema central en el Derecho Laboral. Constituye la principal obligación del contrato de trabajo, la que asume el empleador al contratar. Es una obligación de dar que reviste características especiales. Y esto tiene importantes derivaciones en los costos de la empresa, así como a nivel tributario, entre otras.

Es también la causa por la cual el trabajador busca empleo. El salario tiene naturaleza alimenticia, es necesario para la subsistencia del trabajador y su familia.

Por otra parte, es la principal causa de conflictos, tanto a nivel individual como colectivo en el sistema de relaciones laborales, en el mundo entero. El informe sobre conflictividad laboral que elabora el Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad Católica del Uruguay, referencia en estos temas invariablemente establece la cuestión salarial como una de las principales causas de conflictos colectivos en Uruguay (sea por reclamo de aumentos, de pago en fecha, por mejoras adicionales, etc.). Así por ejemplo, afirma que en el período 2010-2014 el 56% de los conflictos sectoriales que tuvieron lugar, esta fue la principal reivindicación<sup>1</sup>. Es más, el mismo informe establece que la segunda causa de conflictividad son otras condiciones de trabajo. Si analizamos esas reivindicaciones en detalle, varias estarán relacionadas con temas salariales indirectamente.

Resulta claro entonces visualizar la importancia del salario en el mundo del trabajo y en la sociedad.

## 1. - CONCEPTO DE SALARIO:

Si bien las definiciones de salario son muy variadas, y derivan no solo de la disciplina laboral, sino también de la economía, tomaremos la definición que sostiene Américo Plá Rodríguez<sup>2</sup> que se transcribe:

**“SALARIO ES EL CONJUNTO DE VENTAJAS ECONÓMICAS QUE OBTIENE EL TRABAJADOR COMO CONSECUENCIA DE SU LABOR PRESTADA EN VIRTUD DE**

---

<sup>1</sup> [http://www.ucu.edu.uy/es/conflictividad\\_laboral](http://www.ucu.edu.uy/es/conflictividad_laboral)

<sup>2</sup> Pla Rodríguez, A. (1994). *Curso de Derecho Laboral. Tomo III Vol II*. Montevideo: Idea.

## **UNA RELACIÓN DE TRABAJO”.**

La primera reflexión que debemos hacer es que salario – o remuneración como también se le denomina en algunos textos legales como por ejemplo la legislación sobre indemnización por despido - es un concepto amplio, que integra todo tipo de partidas que pueda recibir el trabajador. No es sinónimo de sueldo como veremos más adelante. Por tanto, a la hora de analizar el concepto debemos tener una visión amplia, abierta del concepto. Definir una partida como salarial despliega importantes consecuencias para ambas partes de la relación de trabajo.

En primer lugar el salario es la contraprestación que se obliga a pagar el empleador por la tarea realizada por el trabajador. Por tanto, tiene un contenido económico, susceptible de apreciación pecuniaria. Sin perjuicio que el trabajo tenga de alguna manera una retribución moral, social o psicológica para el trabajador, sobre todo cuando la tarea que desarrolla le genera satisfacción, orgullo o realización personal. Pero más allá de ello, el salario debe tener contenido económico desde el punto de vista laboral, situación que es la que aquí nos interesa.

Como veremos el salario debe tener un carácter remuneratorio, esto es, ser consecuencia de una relación de trabajo, es la contraprestación de los servicios cumplidos. Como dijimos es la principal obligación de la parte empleadora en ese contrato de trabajo. El salario tiene carácter alimenticio, enseña Plá Rodríguez, en tanto es la fuente de subsistencia del trabajador.

Pero además esta definición habla de “conjunto de ventajas económicas”, lo que significa que el salario en realidad no es una partida única, sino que está compuesto por variadas partidas remuneratorias. Si analizamos recibos de pago de salarios de diferentes trabajadores y empresas, observaremos que existe una muy variada lista de partidas salariales que se discriminan en esos recibos, complejizando entenderlos. Por otra parte, también tienen naturaleza salarial partidas como el aguinaldo o el jornal de licencia.

Actualmente en nuestra legislación podemos decir que, de alguna manera, existen dos conceptos de salario, uno laboral - que es el que analizamos más arriba – y un concepto tributario, que a su vez tiene dos vertientes según el tributo al que hagamos referencia: Contribuciones Especiales de Seguridad Social (CESS) o Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF) que pueden no coincidir entre sí. En ambos casos estamos frente a tributos cuyo hecho generador es el salario del trabajador. Ahora bien, no necesariamente estos conceptos coinciden con la noción de salario desde el punto de vista laboral. En efecto, algunas partidas que laboralmente no cabe duda son salario, sin embargo pueden no ser consideradas tales a efectos de gravarlas con tributo. Debemos tener en cuenta que la base imponible de cada uno de los tributos mencionados es distinta.

La ley 16713 establece que es materia gravada de CESS toda partida percibida por el

trabajador en forma permanente, en concepto de de retribución y con motivo de su actividad personal, es decir efectuado en contraprestación de los servicios cumplidos por el trabajador. Por su parte, para el IRPF son rentas derivadas del trabajo aquellos ingresos, regulares o extraordinarios, en dinero o en especie, que generan los contribuyentes por su actividad personal en relación de dependencia o en ocasión de la misma, incluyendo en el concepto tanto partidas retributivas como indemnizatorias.

Ahora bien, cabe preguntarse por que es relevante determinar la naturaleza salarial de una partida. Dilucidar esto implica que dicha partida incidirá en la liquidación de otras partidas salariales, cuyo cálculo toma en cuenta lo percibido por el trabajador como remuneración, a via de ejemplo el aguinaldo o el jornal de licencia, o incluso en partidas no salariales como en la indemnización por despido. Independientemente del tratamiento tributario de esa partida.

Esta discusión no es menor en su aplicación práctica, debido a que la realidad de la negociación colectiva muestra una gran variedad de partidas que se abonan a los trabajadores, cuya fijación y momento de pago es muy diversa, que a veces son regulares, y en otras son por única vez, etc.

Pongamos un ejemplo frecuente. Es posible entregar a los trabajadores las llamadas gratificaciones, que normalmente son partidas en dinero motivadas en las más variadas causas: premios estímulo, festejos de la empresa, regalos por ocasiones especiales (matrimonio del trabajador, obtención de un título, etc.), etc, etc. Puede ser que se otorguen una sola vez o que tengan una permanencia en el tiempo, más allá de que se abonen con frecuencias diferentes. Estas partidas pueden provenir de políticas de la empresa o haber sido pactadas en un convenio colectivo, de nivel de empresa o de nivel de Consejo de Salarios.

En primer lugar corresponde analizar el motivo de la gratificación. Si es remuneratorio, será salario desde la primera vez que se otorgue y por tanto deberá ser tenida en cuenta al calcular el aguinaldo del período que abarque la fecha de pago. Si no fuera remuneratoria (regalo por matrimonio por ejemplo) no será salario y no deberá incidir en otras partidas. Desde el punto de vista de las CESS, en esa primera ocasión y en la segunda, no estará gravada, sino que será materia gravada cuando se otorgue por tercera vez en intervalos de tiempo similares. Finalmente, para el IRPF está alcanzada por el tributo desde la primera vez que se otorgue.

## **2.- DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS EN EL URUGUAY.**

En el mundo existen varias formas de fijar o determinar los salarios que deben abonarse a los trabajadores. Puede hacerse esto a través de ley, decreto, convenio colectivo, laudos, sentencias, contrato de trabajo, etc. No todas estas formas son aplicables en Uruguay.

Actualmente en nuestro país coexisten diversas formas de fijar el salario que un

trabajador debe obtener por su tarea, que provienen de diversas fuentes y que estructuran el salario.

En primer lugar, el Poder Ejecutivo, a través de Decreto, establece el salario mínimo nacional, que fija el mínimo salarial para toda tarea por 8 horas diarias de trabajo seis días a la semana. Este salario constituye un mínimo infranqueable, que sirve de referencia en todas las actividades.

Por otra parte, funcionan en la actualidad los Consejos de Salarios, creados por la ley 10.449 de 1943. Los Consejos de Salarios son organismos tripartitos que funcionan a nivel de ramas de actividad, determinando los salarios y otras condiciones de trabajo en cada una de ellas. Así, hoy funcionan un total de 24 Consejos de Salarios que abarcan 24 grandes divisiones en ramas de actividad. A su vez la mayoría de estos Consejos están divididos en Sub grupos, es decir en divisiones menores dentro de la rama de actividad.<sup>3</sup>

Cada uno de estos Grupos de Actividad y Sub grupos negocia y establece los salarios mínimos que deben pagarse para categoría laboral en cada una de las empresas que componen el sector de referencia. Asimismo, establecen otros beneficios salariales que rigen obligatoriamente en ese sector y que pueden ser muy variados.

La empresa constituye el tercer nivel de fijación de salarios. En efecto, cada empresa puede a su vez, siempre teniendo como mínimo infranqueable lo resuelto por el Consejo de Salarios respectivo, condiciones salariales mejores o partidas salariales diferentes y complementarias negociadas con sus trabajadores en forma colectiva, y válidas en la empresa en cuestión.

Finalmente, existe un cuarto nivel, constituido por el contrato de trabajo, en el que también es posible fijar mejores condiciones salariales para el caso individual de un trabajador.

Pongamos un ejemplo: si una persona trabaja en un estudio contable como tramitador debemos verificar las condiciones pactadas en el Consejo de Salario correspondiente, en el caso el Grupo 19 “Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, Sub grupo 17 “estudios contables profesionales y no profesionales” ([www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)). Tendrá entonces un salario mínimo según el acuerdo vigente, que se irá incrementando con los aumentos pactados en las fechas correspondientes. Asimismo, tendrá derecho a uniforme y viáticos por locomoción, beneficios estos establecidos en Consejo de Salarios. Pero además podría ser que en el estudio en el que trabaje se abonara un salario superior al mínimo fijado para la categoría, o incluso tuviera otros beneficios que se agregarían a lo que surge de los Consejos de Salarios. Finalmente, podría pasar que en virtud del buen desempeño del funcionario, la empresa decidiera darle un aumento superior al pactado por Consejo, o una

---

3

?

remuneración especial por ese concepto.

En el ejemplo vemos como los diferentes niveles de fijación de salarios se superponen y complementan a fin de formar el salario a que tiene derecho un trabajador en su relación de trabajo. Y esta estructura puede encontrarse en todos los grupos o ramas de actividad, con sus características particulares.

## NIVELES DE FIJACIÓN DE SALARIOS EN URUGUAY

- . **1º nivel:** Poder Ejecutivo: Decreto Salario Mínimo Nacional
- . **2º nivel:** Consejos de Salarios: Salarios mínimos por categoría y rama de actividad, otros beneficios.
- . **3º nivel:** Empresa: Convenios Colectivos.
- . **4º nivel:** Contrato individual de trabajo.

### 3.- COMPOSICIÓN DEL SALARIO.

Siguiendo a Plá Rodriguez, se afirma que el salario tiene dos partes integrantes: un elemento básico, que consiste en general en una suma de dinero, y elementos marginales, o adicionales, que pueden ser tanto en dinero o como en especie.

**Elemento Básico.** Es la suma básica y estable, generalmente fija, en dinero que constituye el núcleo principal del salario, es la retribución directa e inmediata que recibe el trabajador por la tarea que realiza. Tradicionalmente se calcula tomando como base el concepto de tiempo de trabajo.

**Elementos Marginales.** Son elementos adicionales al básico. La variedad de este tipo de retribución es enorme. Pueden estar en relación al tiempo de trabajo, como también en relación a otros parámetros como las ventas, el rendimiento, etc, etc. Pueden ser de dos clases, en especie o en dinero.

Debe tenerse presente que el Convenio Internacional del Trabajo nº 95, ratificado por nuestro país, prohíbe abonar la totalidad del salario en especie.

Determinar si una partida que se abona al trabajador tiene o no naturaleza salarial o

remuneratoria, tiene importancia en cuanto a si deben ser tenidas o no en cuenta al liquidar otros rubros salariales como aguinaldos, licencias, etc. o incluso la indemnización por despido, y como deberán ser incluidas.

En este sentido debemos tener en cuenta que hay partidas salariales fijas y partidas salariales variables, que reciben distinto tratamiento al calcular su incidencia en los diferentes rubros salariales. Es difícil a veces determinar el criterio de distinción, pero en principio podemos decir que son partidas fijas aquellas cuya base de cálculo es el tiempo de trabajo, así por ejemplo: sueldo, jornal, horas extras, feriados, descansos semanales trabajados. Son en cambio partidas variables aquellas cuya base de cálculo responde a otros conceptos que no están relacionados con el tiempo de trabajo como por ejemplo las comisiones sobre las ventas, viáticos por viajes, primas por antigüedad o presentismo, primas por productividad, alimentación, etc. Vale aclarar que este criterio es el que ha tomado la legislación vigente en nuestro país sobre licencias, que a efectos de calcular el jornal de licencia, establece criterios diferentes según la partida sea fija o variable.

**SALARIO BÁSICO:** El salario básico puede asumir diversas modalidades, que refieren a su forma de cálculo así como a la oportunidad de su pago:

**Sueldo:** es aquél que remunera al trabajador por 30 días de trabajo al mes, siendo indiferente que no se trabajen efectivamente 30 días. Es decir, el trabajador mensual cobra un sueldo que representa 30 días de trabajo, independientemente de que en los hechos no trabaja efectivamente los 30 días. Es importante notar que sueldo no es sinónimo de salario, dada la definición que dimos de este. Si bien en general se entiende que para averiguar cuánto vale un jornal de un trabajador mensual se debe dividir el sueldo básico entre 30, es bastante común que en Consejos de Salarios se haya establecido como beneficio que la división se haga entre 25 días. Así por ejemplo es frecuente encontrar en la negociación cláusulas como la siguiente: *“Se declara que los trabajadores del sector son mensuales. Las partes convienen en dividir el importe del salario mensual de cada trabajador entre 25 para establecer el salario diario o entre 200 para determinar el salario por hora, solamente a los efectos del cálculo de licencia, salario vacacional, nocturnidad y horas extras.”*

**Jornal:** se remunera por día efectivamente trabajado. El jornalero cobra los días que concurre efectivamente a trabajar, siendo la única excepción a esta regla los feriados pagos.

**Destajo:** en este caso se remunera al trabajador con un valor fijo por pieza elaborada, por unidad. Es la típica forma de pago en la industria de la vestimenta, pero también se utiliza en otras tareas, como por ejemplo en el caso de promotores a los que se les abona con un valor fijo por cliente asociado, etc.

Pueden mencionarse otras modalidades, propias de algunos sectores de actividad con características propias, como por ejemplo en la pesca, en el que la remuneración del trabajador se acuerda a la parte, esto es en un porcentaje que varía según el tipo de

captura y los valores de esta en el mercado. Otra variedad es la comisión cuando esta constituye el 100% de la remuneración del trabajador, como veremos al analizar este elemento.

**ELEMENTOS MARGINALES:** En cuanto a estos, debemos hacer algunas precisiones previas. En general, estos elementos no surgen de la legislación laboral vigente, sino que son producto de la negociación colectiva y de contratos de trabajo. En ocasiones algunos de estos elementos que nacieron en la negociación colectiva, son recogidos por la ley para así darles un efecto general respecto de todas las actividades. Así por ejemplo, ocurrió con la prima por nocturnidad, como veremos más adelante.

**A) ELEMENTOS EN ESPECIE:** analizaremos algunos elementos en especie sin pretender agotar las posibilidades. Las analizadas son las más frecuentes en la práctica, no obstante en la negociación existen otros ejemplos: canastas de útiles escolares, canastas de fin de año, etc.

- VIVIENDA: es una modalidad común de salario en especie, incluso normal en algunas categorías laborales como los trabajadores rurales, porteros de edificios, servicio doméstico, ejecutivos extranjeros, etc. Puede prestarse de diversas formas: habitación en el propio domicilio del empleador, uso de una vivienda propiedad del empleador, pago de un alquiler a cargo de la empresa, etc. Es un rubro a veces difícil de avaluar, dependiendo de la modalidad en que se otorgue.

- ALIMENTACIÓN: es otra forma bastante usual del salario en especie, que puede asumir diversas modalidades, y que debido a algunas ventajas tributarias, es actualmente una modalidad de uso muy extendido. Hay diversas formas de otorgar este beneficio: entrega al trabajador de alimentos (canasta), en comedores subvencionados en todo o en parte por la empresa, o en la modalidad más común, en órdenes de compra (tickets de alimentación), entre otras posibilidades.

Desde 1996, luego de la entrada en vigencia de la ley 16713 que introdujo importantes reformas en el sistema de seguridad social, la entrega de tickets de alimentación como parte del pago de los salarios fue en aumento. Y esto porque el art. 167 de la mencionada ley establece que algunas partidas salariales, entre ellas los tickets de alimentación, si cumplen determinadas condiciones, son partidas exentas de aportes de CESS tanto patronal como obrera. Dichas condiciones son: que el monto de los tickets no supere el 20% del salario en dinero a pagar, que sean canjeables solo en productos alimenticios y que estén dadas en función de los días trabajados. Esta ventaja tributaria fue sumamente utilizada en la práctica, llevando a que una enorme cantidad de empresas pagaban parte de los salarios con ellos, lo que a su vez repercute en otras partidas salariales como el aguinaldo (dado que las partidas en especie no lo generan art. 2 ley 12840 de diciembre de 1960)), en el jornal de licencia, etc. así como sobre las prestaciones de seguridad (no se toman en cuenta en un subsidio por enfermedad, o por desempleo, etc.). Según hemos dicho, este tratamiento tributario de la partida no le quita ni disminuye su naturaleza salarial.

La ley 18.083 (conocida como la reforma tributaria) introdujo una importante modificación en cuanto al tratamiento tributario de la partida. Progresivamente se fue gravando con aportes patronales esta partida. En consecuencia, a partir del 2011 tributan conforme a la alícuota general del 7,5%. Corresponde destacar que sin embargo, continua vigente la exoneración de los aportes personales sobre la partida de alimentación.

Respecto de esta partida, la sanción de la ley 19210 de abril de 2014, conocida como ley de inclusión financiera, en el artículo 19 establece que *“Las prestaciones de alimentación previstas en el artículo 167 de la ley 16713 de 3 de setiembre de 1995, que no sean suministradas en especie, solo se podrán pagar mediante instrumento de dinero electrónico destinado exclusivamente a suministrar dicha prestación de alimentación. La reglamentación establecerá la fecha a partir de la cual regirá la presente disposición.”*

A partir de marzo de 2016 la partida de alimentación, para que mantenga la exoneración tributaria anotada, solo puede abonarse mediante dinero electrónico emitido para tal fin por las instituciones autorizadas por el Banco Central a ello, que actualmente son solo dos. En el caso del dinero electrónico para alimentación, su característica diferencial con el dinero electrónico para otras partidas, es que no puede ser canjeado por efectivo, solo en alimentos. Por tanto, podemos afirmar que no existen los vales o tickets de alimentación. Obviamente la partida puede ser suministrada en especie (comedor, canastas de alimentos, etc.), pero no en vales. Si es suministrada en dinero, tendrá el régimen tributario de cualquier partida en dinero.

- UNIFORMES y ROPA DE TRABAJO: El uniforme es una modalidad común en ciertas actividades, relacionada con la imagen de la empresa, cuyo uso es más frecuente en la práctica. El uniforme asumido por la empresa es salario para el trabajador, en tanto le procura la ventaja de preservar su ropa del desgaste. Cuando el uniforme debe ser abonado por el trabajador, no constituye salario.

En cuanto a la ropa de trabajo, esto es, aquellas prendas que deben ser utilizadas por el trabajador como medidas de seguridad e higiene, que normalmente están establecidas en la legislación especializada en estos temas: zapatos de seguridad, cascos, guantes, máscaras, etc., estas no pueden ser descontadas al trabajador, y estrictamente no constituyen salarios. Son elementos que el empleador está obligado a proporcionar al trabajador en tanto responsable de la seguridad e higiene en el empresa.

- TRANSPORTE: es otra modalidad de salario, que puede asumir diversas formas de otorgamiento: uso de vehículo de la empresa, tickets de transporte, ómnibus de la empresa, etc. Puede presentar una mayor complejidad al momento de cuantificar su valor, y deberá tenerse en cuenta el provecho que obtiene el trabajador, así por ejemplo si le dan auto de la empresa, si debe usarlo solo para las tareas encomendadas por esta en días laborables o si puede darle uso personal. Analizando estas cuestiones podremos determinar si estamos frente a un beneficio salarial o ante la entrega de herramientas necesarias para desarrollar la tarea.

**B) ELEMENTOS EN DINERO:** los elementos marginales en dinero puede ser muy variados, por lo que nos limitaremos a comentar algunas de las modalidades más utilizadas en la práctica. Si analizamos la negociación colectiva, fundamentalmente los resultados de los Consejos de Salarios, veremos que la variedad de elementos en dinero adicionales al salario base es muy grande en su número, pero también en cuanto a los tipos.

- PRIMAS (o premios): estas partidas constituyen adicionales al salario base respondiendo a diversos conceptos que se pretende remunerar en forma destacada. Actualmente en el Uruguay las primas constituyen un componente del salario que generalmente deriva de la negociación colectiva. Así por ejemplo podemos encontrar primas que responden a diferentes motivos: rendimiento, presentismo, nocturnidad, producción, productividad, antigüedad, calificación etc. del trabajador. Su forma de cálculo varía según el concepto a remunerar, teniendo en cuenta diferentes variables.

Analizaremos algunas de las más frecuentes en la práctica:

a) *PRIMAS POR ANTIGÜEDAD:*

La prima por antigüedad es un premio al trabajador relacionado con su antigüedad en la empresa. Lo más común es que este fijada como un porcentaje del salario básico, que puede variar según la antigüedad del trabajador. Pero también encontramos ejemplos de primas por antigüedad establecidas como un monto fijo reajutable.

Veamos algunos ejemplos emanados de los Consejos de Salarios, que ilustran diferentes formas que puede asumir esta prima:

- “Todos los trabajadores que tengan cumplidos los tres primeros años de labores recibirán una compensación mensual equivalente a un 3% sobre el salario nominal mínimo de su categoría, según la escala establecida en este Convenio; posteriormente se agregará un 1% por año de labor sobre el salario nominal mínimo de cada categoría fijada en el mismo, con un límite máximo de 10 años.” (restaurantes).

- “Se establece el pago de una prima por antigüedad del 2 % del salario nominal, tendrá carácter acumulativo abonándose el primero a los 5 años, y se incrementará con posterioridad cada cuatro años.” (bodegas).

- “A partir de la fecha de ingreso a la empresa y cumplido un año de labor, el trabajador generará una prima por antigüedad nominal y mensual, por cada año trabajado.

Dicho monto se ajustará de acuerdo al siguiente detalle:

A) a partir del 1/1/2014 y hasta el 31/12/14 será de \$ 140 nominal y mensual por cada año de antigüedad.

B) a partir del 1/1/2015 y hasta el 31/12/15 será de \$ 160 nominal y mensual por cada año de antigüedad.

C) a partir del 1/1/2016 y hasta el 31/12/16 será de \$ 180 nominal y mensual por cada año de antigüedad.

Esta prima no se acumula a otras que paguen actualmente las empresas por concepto de antigüedad, correspondiendo en tales casos aplicar el régimen más beneficioso para el

trabajador". (Grupo 10 Subgrupo 18 Supermercados)."

b) *PRIMA POR NOCTURNIDAD:*

Consiste en un porcentaje de recargo sobre el valor hora que se abona cuando el trabajador se desempeña en el llamado horario nocturno, horario que se entiende causa un mayor perjuicio a la salud del trabajador así como a su vida privada. Tradicionalmente el tema se regulaba a través de negociación colectiva, la que definía para los diferentes sectores cual era el horario nocturno y el recargo a abonar. Por tanto, solo era aplicable en aquellos sectores en los que se había negociado dicha prima.

En el mes de febrero de 2015 se sancionó la ley 19313, que regula en forma general el tema del trabajo nocturno. Corresponde aclarar que la ley entra en vigencia a partir del 1 de julio de 2015.

Esta ley es ahora aplicable a todas las actividades laborales del sector privado, en las condiciones que la misma establece.

La ley establece una sobretasa mínima del 20% del valor hora (o su equivalente en reducción horaria) cuando el trabajador desarrolle efectivamente sus tareas por más de cinco horas en horario nocturno, el que es definido como áquel comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. Los Consejos de Salarios o negociación colectiva podrán establecer mejores condiciones. Y en caso de que ya existan, son esas las que se aplican. La ley establece los mínimos a respetar al establecer otras formas de remunerar el trabajo en horario nocturno.

c) *PRIMA POR PRESENTISMO:*

Consiste en un premio motivado en la asiduidad del trabajador respecto a la concurrencia a sus tareas. Más allá de lo polémico de su causa, lo cierto es que se ha extendido su utilización en las más diversas empresas, siendo un tema muy presente en la negociación colectiva de los últimos años.

Generalmente, cuando se establece una prima de este tipo se regula con bastante detalle cómo se genera, cuáles son las faltas que la hacen perder sea en todo o en parte, etc.

A esa reglamentación particular de cada prima por presentismo en los diversos sectores de actividad o empresas, debe agregarse lo dispuesto por la ley 19.051 de enero de 2013, que establece que allí donde se abone una partida vinculada a la asistencia del trabajador, debe tenerse en cuenta que si la falta tiene su origen en algún tipo de medida de huelga, el descuento a efectuar sobre dicha partida debe ser proporcional al tiempo de ausencia. Es decir, no se puede perder completa la prima por presentismo, sino en proporción al tiempo no trabajado en el período generador de la prima por haberse adherido a las medidas sindicales.

- **COMISIONES:** son un porcentaje en dinero calculado sobre las ventas efectuadas o concertadas por un trabajador. Obviamente es la modalidad clásica de salario de los vendedores y viajantes, en todas sus formas. Es posible que las comisiones sean un elemento adicional al salario base, es decir que el salario se constituya con un básico más comisiones, pero también es lícito que un vendedor solo reciba comisiones como salario. En este caso la normativa vigente establece que al vendedor que perciba su salario 100% en comisiones, el empleador debe asegurarle el cobro del salario mínimo de la categoría

para la rama de actividad, es decir que si por cualquier circunstancia el trabajador genera en un mes comisiones menores a dicho salario mínimos, tiene garantizado el cobro de este.

- VIÁTICOS: es una suma de dinero que se otorga a un trabajador cuando este debe desempeñar funciones fuera de la sede geográfica de la empresa, a efectos de cubrir los gastos de traslados, alojamiento, etc. que esas tareas generan. Podemos distinguir fundamentalmente dos modalidades de viáticos: a) con rendición de cuentas, cuando se efectúa al trabajador el reembolso o reintegro de los gastos ocasionados, y b) sin rendición de cuentas, cuando el trabajador recibe el importe correspondiente al viático asignado, no teniendo necesidad de realizar rendición alguna, aún cuando no se hubiera gastado totalmente el mismo. Es decir, una parte reembolsa gastos, y la otra parte constituye salario. En este caso suele ser difícil cuantificar cuanto se utilizó en gastos de la tarea y cuanto fue en beneficio del trabajador. Normalmente se usa para ello el criterio de aportación a la seguridad social de esta partida (50% viáticos en el país y 25% viáticos en el exterior), por considerarlo un criterio razonable.

- QUEBRANTOS DE CAJA: son sumas que se asignan a los cajeros para resarcirlos de los eventuales errores que puedan ocurrir en su tarea. Cuando el cajero puede retirar el sobrante en su beneficio constituye salario. En cambio, no será salario en el caso en que el cajero solo pueda utilizar el quebranto para cubrir eventuales faltantes, sin obtener beneficio económico alguno en su provecho.

- PARTICIPACIÓN EN LOS INGRESOS O UTILIDADES: es una modalidad que se utiliza generalmente para altos cargos en la empresa, abonando un determinado porcentaje de las ganancias de la empresa.

- PROPINAS: es una forma de remuneración muy difundida, y en la práctica costumbre obligatoria en determinadas categorías laborales como mozos, pisteros de estaciones de servicio, peluquerías, taxis, repartidores, etc., incluso prevista en la negociación colectiva. Presenta caracteres muy particulares. La característica principal es que quién asume el pago no es el empleador, sino un tercero, cliente o usuario del servicio, quién incluso, y en base a la satisfacción recibida, determina el monto. No obstante esta particularidad en cuanto al obligado al pago, la doctrina le otorga a la propina naturaleza salarial, desplegando en consecuencia los efectos que ello conlleva. La dificultad en el tratamiento de la partida es su valoración, ya que es muy variable según actividad, categoría laboral, temporada, etc.

- SISTEMAS DE REMUNERACIÓN POR DESEMPEÑO, OBJETIVOS, ETC: es posible también pactar sistemas de remuneración asociados a otros conceptos que no son el tiempo de trabajo, sino el desempeño, la eficiencia, la productividad, el compromiso, la capacitación, etc. Estos sistemas implican un salario básico en dinero y por tiempo, acompañado de una remuneración, generalmente más importante económicamente, basado en un plan elaborado por la empresa (metas, cumplimiento de objetivos, etc., los que a su vez pueden ser medidos en forma individual o colectiva). Para que este tipo de

planes de remuneración sea exitoso es necesario que los mecanismos de generación del beneficio sean conocidos por los trabajadores, y que sean posibles de evaluar objetivamente. La comunicación y transparencia del sistema es absolutamente fundamental como factor de éxito. Podemos mencionar los bonos, las remuneraciones por objetivos, los incentivos por mejora de productividad, utilidades de la empresa, premios por alta performance, opciones de compra de acciones, etc.

#### 4 - OTRAS PARTIDAS DE NATURALEZA SALARIAL:

A lo largo de un año de trabajo el trabajador percibe diversas partidas de su empleador. Así además de su salario mensual o diario, compuesto por los elementos básicos y marginales que correspondan según el caso como hemos dicho anteriormente, la ley establece otras partidas cuya forma de cálculo y fecha de pago son diversas. Si bien cada una de estas partidas serán analizadas en profundidad en otro Tomo, corresponde aquí hacer mención a ellas, a fin de dejar asentado desde ahora si son o no salario en el sentido dado a dicho concepto en los presentes apuntes.

El primer ejemplo de estas partidas complementarias de origen legal es el sueldo anual complementario o **aguinaldo**. Este es la doceava parte del total de las partidas en dinero abonadas por el empleador al trabajador en un período que abarca el 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente.

Es una partida adicional al salario normal que debe ser abonada en el mes de diciembre, sin perjuicio de su fraccionamiento en dos partes. El aguinaldo es salarial, siendo esta la posición unánime de la doctrina.

Otra partida de naturaleza salarial es el llamado **jornal de licencia**, que como se verá oportunamente, es la suma de dinero que se le abona al trabajador por los días en que este en goce efectivo de su licencia anual reglamentaria. El jornal de licencia durante esos días sustituye al salario de actividad, es decir se abona en lugar de este. Su naturaleza salarial es entonces muy obvia.

No sucede lo mismo en el caso del pago de los días por licencia generada y no gozada, que aparece cuando el trabajador finaliza su relación de trabajo. Si bien la forma de cálculo, como se verá, es igual al caso de goce de la licencia, se entiende que en este caso es una partida de naturaleza indemnizatoria y no salarial.

Finalmente, corresponde mencionar el caso de las sumas para el mejor goce de la licencia o **salario vacacional**. Esta es una partida equivalente al 100% del jornal líquido de la licencia que corresponda en el caso. Es una partida adicional al jornal de licencia y que se abona antes de comenzar el goce de la misma. La naturaleza salarial del salario vacacional ha sido largamente discutida en la doctrina. En el año 2000 se dictó un Decreto del Poder Ejecutivo que establece que el salario vacacional no tiene naturaleza salarial, y que por tanto no corresponde tenerlo en cuenta al calcular un aguinaldo.

No obstante, tanto la doctrina mayoritaria así como la jurisprudencia consideran que este decreto es ilegal, y que no hay razón jurídica alguna para no otorgar al salario vacacional naturaleza salarial, ya que se ajusta claramente a la definición de salario que dimos al principio. Mas allá de la discusión, en la práctica el decreto mencionado se aplica, por lo que el salario vacacional no es tenido en cuenta para calcular el aguinaldo o una indemnización por despido. Para que esto no sea así deberá alegarse en juicio la ilegalidad mencionada, o eventualmente establecerlo a texto expreso en la negociación colectiva.