



Banco de Previsión Social

Asesoría Tributaria y Recaudación

Comisión de Consultas

A: Dirección Técnica

De: Comisión de Consultas

Ref.: EMPRESA A

Gravabilidad de complementos al salario vacacional.

Apia 201X-28-1-XXXXXX

Dictamen: 6/2019.-

Fecha: 1 de agosto de 2019.-

La consulta:

EMPRESA A., empresa registrada con el N° XXXXXXXX, formula consulta vinculante referida a la gravabilidad del salario vacacional y sus complementos abonados a sus trabajadores dependientes.-

Específicamente, la consulta versa sobre cómo debe considerarse el salario vacacional y el complemento que se abona en la industria farmacéutica, en virtud de los Convenios Colectivos de Trabajo vigentes para el sector.-

Adelantan opinión considerando que el salario vacacional que se abona (se abonan 30 días de salario vacacional y se gozan 28 días de licencia) ya sea derivado del consejo de salarios como de decisiones internas de la empresa, que mejoran el régimen legal general de 20 días, no se encuentran gravadas por aportes al Organismo en lo que no excede el 100% del monto legal, siempre que se otorguen en forma simultánea con el pago de la suma principal.-

El sindicato de la empresa manifiesta que el monto gravado del salario vacacional, debe comparar el monto legal del salario vacacional que se calcula sobre la base de 20 días al año, más los días generados por antigüedad y multiplicado por el valor del jornal líquido de licencia con el salario vacacional que paga la empresa que se compone de 30 días en lugar de 20, de un valor nominal en lugar de un valor líquido (convenio de la industria farmacéutica) y con un 50% adicional (convenio de beneficios especiales de la empresa). De esa



Banco de Previsión Social

Asesoría Tributaria y Recaudación

Comisión de Consultas

diferencia, queda gravado lo que supere el 100% del monto del salario vacacional legal.-

Nuestra opinión:

Ésta Comisión, comparte en lo sustancial el informe formulado desde la Unidad Técnica, de fecha 14 de agosto de 2019, por cuanto es el Decreto 113/96 el que establece las condiciones para que el salario vacacional no resulte gravado:

- 1) Que se pague en forma simultánea con la licencia anual y salario vacacional legal
- 2) Que no supere el 100% del salario vacacional legal

O sea que si se paga en un momento diferente al que se establece legalmente el pago de la licencia y el salario vacacional, está gravado por contribuciones especiales de seguridad social. Y si el monto supera el 100% del salario vacacional legal, el excedente también está gravado, porque lo que se establece es un tope a ese monto.-

Ese monto, encuentra su tope en una base de cálculo de corte legal, independientemente de los acuerdos que sobre el punto arriben las partes, o los derechos adquiridos sobre la metodología de cálculo del salario vacacional de la empresa.-

La norma, solo exonera lo que supera el 100% del salario vacacional legal, por lo cual debe realizarse la comparación de forma de establecer cuál es ese monto, independientemente de cómo se calcule el salario vacacional (30 días, jornal nominal, etc); porque abordando criterios superiores al cálculo legal, estaremos haciendo un complemento del mismo, y el Decreto no estableció una exoneración de lo que supera el 100% del salario vacacional ya complementado, sino del que se calcula como el mínimo legal.-

En definitiva, deberá tomarse como base de cálculo los días de licencia de acuerdo a las normas respectivas (20 días, más antigüedad), que se debe multiplicar por el jornal líquido de la licencia, y lo que se abone hasta un 100% de ese monto como complemento está exonerado, sobre lo que exceda, se deberá aportar.-



Banco de Previsión Social

Asesoría Tributaria y Recaudación

Comisión de Consultas

Dr. Javier Sanguinetti

Dr. Jorge Calvo

Cra. Liliana Mella

Dr. Luis Picardo