

## **IPD MENSUAL REMUNERACIÓN VARIABLE.**

Los parámetros legales son dos 1) antigüedad

2) base de cálculo “remuneración total correspondiente a un mes de trabajo.

### **1) Antigüedad.**

Una unidad de ipd por cada año o fracción de antigüedad computado desde la fecha del despido hacia atrás con el tope de 6 unidades de IPD.

No interesa el número de jornadas trabajadas en el mes.

O sea que por cada año desde la fecha del despido hacia atrás, computo un año= una unidad de IPD.

La fracción de año = una unidad de IPD.

Fracción de año , también es un día.

### **2) Base de cálculo: remuneración total correspondiente a un mes de trabajo.**

#### **2.1. Analizar cómo se compone la remuneración .**

Si se trata de un trabajador que tiene remuneración mixta , esto es una parte fija y otra variable, respecto de la parte fija procedemos como si tuviera solo remuneración fija.

En la remuneración podemos encontrar rubros salariales y rubros no salariales.

Excluir lo no remuneratorio como por ejemplo una gratificación ( en especie o en dinero), o los viáticos con rendición de cuentas. ( respecto de los viáticos corresponde adoptar criterio respecto si el viático es todo

indemnizatorio de gastos o tiene una porción remuneratoria, en tal caso habría que considerar la esta porción para la base de cálculo de la ipd)

Entre los rubros salariales podemos encontrar , además del salario, elementos marginales que pueden ser fijos o variables.

### **2.1.1. Marginales fijos.**

Si son fijos ( en dinero o en especie) incorporamos y se generan por mes, lo incluimos en la base de cálculo.

Así por ejemplo si el empleador le entrega por mes una cantidad de dinero fija equivalente a 30 flautas de pan por mes, lo incluimos todos en la base de cálculo. Y si lo que le entrega es una flauta por día todos los días del mes, le asignamos un valor en dinero y lo incorporamos a la base de cálculo.

### **2.1.2. Marginales variables.**

Respecto de lo variable tenemos que hallar promedios de los rubros variables para contemplar la exigencia legal de “remuneración total correspondiente a un mes de trabajo”.

No sería justo tomar la porción variable correspondiente al último mes de trabajo, sino que lo que más reflejaría la realidad sería el promedio.

Realizo el promedio de los últimos 12 meses desde la fecha del despido hacia atrás. O sea:

Sumo todo lo que ganó en el año (por ese rubro variables) y lo divido entre 12 meses.

Si trabajó menos meses, ajusto el divisor . Ejemplo: si trabajó 3 meses , sumo todo lo que ganó por marginal variable y lo divido entre 3.

### **Ejemplos de marginales variables:**

#### **++ viático fortaitaire.**

Primero resuelvo si lo tomo todo , o solo una parte suponiendo que solo una parte es remuneratoria. Para resolver cuál es la parte remuneratoria una posibilidad sería tener en cuenta el porcentaje del viático que el Derecho Tributario grava. En este sentido :

+++ si es un viático para ser usado en el exterior , se grava el 25%

+++ si es un viático para ser usado en el país, se grava el 50%.

Pero esto no es más que una interpretación , puede seguirse el otro criterio y entender que todo el viático forfaitaire es remuneratorio.

### **++ horas extra.**

Promedio. Para hallar el promedio separo horas extra en días hábiles y horas extra en días inhábiles. Realizo dos promedios porque el precio de la hora extra en día hábil es del 100% de recargo y en día inhábil es del 150%.

Promedio ( por separado , pero para cualquiera de los dos tipos de horas extra) sumo todas las horas extra realizadas desde el despido hacia atrás durante un año y lo divido entre el 12 meses. Atención en este caso lo que sumo no es lo que ganó por horas extra sino, el número de horas extra. Si trabajó menos de 12 meses ajusto el divisor.

El promedio mensual de horas extra lo multiplico por el valor de la hora extra correspondiente según sea, en días hábiles o en días inhábiles.

¿cuál es el precio de la hora extra que voy a tener en cuenta?

El precio vigente a la fecha del despido , así lo expresa el art. 4 inc. 2do. de la ley 15.996 cuando indica cómo se promedian las horas extra para considerarlas en el pago de la licencia o del salario vacacional. O sea que no se nos presenta ningún problema respecto de la desactualización del precio de la hora .

El o los promedios ( si solo hizo horas extra en días hábiles o, si hizo en hábiles e inhábiles, respectivamente ) lo sumo a la base de cálculo.

### **++ comisiones**

Promedio. Sumo todo lo que ganó por comisiones en el período de un año desde el despido hacia atrás y lo divido entre 12 meses o si trabajó menos, ajusto el divisor al tiempo trabajado. ( art. 28 dec. 10.XI.1944)

Actualización.

En el caso de las comisiones, para no promediar comisiones desactualizadas, tengo que actualizarlas primero y luego promediarlas. ( esto no ocurre con las horas extra, por cuanto lo que promedio es el número de horas que luego multiplico por el precio de la hora extra vigente al momento de liquidar la ipd)

Entonces, ¿cómo actualizo ?

Por ejemplo un trabajador que fue despedido el 12 de enero de 2014. Promedio las comisiones actualizadas que percibió entre el 12 de enero de 2014 y el 12 de enero de 2013.

Supongamos que en esos doce meses hubieron tres aumentos: el 8% en marzo, el 3% en setiembre y el 5% en diciembre.

Entonces, las comisiones que cobró entre enero y marzo , agregarán todos los aumentos acumulados:  $8\%+3\%+5\%$ , porque este grupo de comisiones al día del despido se privó de todos los aumentos.

A las comisiones que cobró correspondiente a abril a setiembre le agrego los aumentos acumulados que sobrevinieron después de marzo. O sea  $3\%+5\%$ .

A las comisiones que cobró correspondientes a octubre a diciembre le agrego el único aumento acumulado que sobrevino después de setiembre. O sea  $5\%$ .

Cuando tengo todas las comisiones actualizadas , las sumo y las divido entre doce meses. Obtendré el promedio de las comisiones actualizadas percibidas en los doce meses anteriores a la fecha del despido que agregaré a la base de cálculo.

**++ propinas**

Promedio. Sumo todo lo que ganó por propinas en en el período de un año desde el despido hacia atrás y lo divido entre 12 meses o si trabajó menos, ajusto el divisor al tiempo trabajado. ( art. 28 dec. 10.XI.1944)

Actualización:

Procedo de la misma forma que lo hice respecto de las comisiones.

A esta base de cálculo que vamos teniendo, corresponde **agregarle las proporciones de licencia, salario vacacional y aguinaldo que genera por mes.**

Alícuotas o proporción de lo que genera por licencia, salario vacacional y aguinaldo por mes para incluir en la base de cálculo.

Es necesario liquidar las alícuotas cuando ya tengo los salariales fijos y variables liquidados por cuanto éstas se liquidan sobre ellos.

### **2.1.3. Alícuota de licencia.**

Procedo del mismo modo que si fuera a liquidar una licencia.

Considero los dos parámetros: 1) días que generó de licencia

2) Precio del jornal de licencia para multiplicarlo por los días que generó de licencia.

1) Días que generó.

12 meses = 20.

1 día de complemento por antigüedad cada cuatro años a partir del quinto año de antigüedad total.

Entonces si se trata de un trabajador que trabajó menos de cinco años, siempre va a generar 20 días por año y 1,66 por mes que resulta de la operación 20:12.

Si se trata de un trabajador con más de cinco años y ya generó algún día de complemento por antigüedad, será necesario adoptar interpretación en cuanto a que si agregamos entero el día de complemento a lo que genera sin antigüedad . O sea  $1,66 + 1$  día. O sea 2,66.

O, lo hacemos en forma proporcional.

O sea 21 días de licencia ( que corresponderían 20 a los días comunes + 1 de antigüedad) : 12. Lo que arroja = 1,75.

## 2) Valor del jornal de licencia.

Tomo el salario fijo más todos los marginales fijos que generaba por mes , más todos promedios de los marginales variables , lo divido entre 30 y lo multiplico por 1,66 ( en el caso del trabajador sin día de complemento por antigüedad)

Entonces la alícuota de la licencia, para un trabajador sin complemento por antigüedad será el resultado de la siguiente operación.

Salario fijo+ salario marginal fijo mensual + salario marginal variable promediado a mes :  $30 \times 1,66$ .

### **2.1.4. Alícuota de salario vacacional.**

Al jornal de licencia integrado por los marginales fijos y variables conforme lo anterior, le deduzco los aportes y lo multiplico por los días de licencia.

### **2.1.5. Alícuota de aguinaldo.**

A la remuneración total correspondiente a un mes ( integrada con el salario fijo, los marginales fijos, los marginales variables promediados salvo las propinas porque no las paga el empleador) la divido entre 12. ( por que la ley 12.84 sobre aguinaldo me indica que es la doceava parte )

Otro camino sería calcular el aguinaldo de egreso y dividirlo entre los meses en que generó ese aguinaldo de egreso.

### **3. Liquidación uniendo los dos parámetros.**

Unidades de IPD x base de cálculo ( remuneración total correspondiente a un mes de trabajo: salario fijo+ marginales fijos+ marginales variables promedios+ alic. Licencia + alic. Salario vacacional + alic. Aguinaldo = IPD.