



Monitor Semanal

Noticias tributarias y legales



No. 1156

8 de junio de 2026

En esta edición:

En junio corresponde abonar la primera parte del aguinaldo o sueldo anual complementario

El “medio aguinaldo” correspondiente al período 1° de diciembre de 2025 al 31 de mayo de 2026 se debe abonar dentro del mes de junio, razón por la cual repasamos algunos aspectos de interés.

Proyecto de ley sobre modificación del régimen de trabajo nocturno

El objetivo del proyecto es ampliar el acceso a la compensación por trabajo nocturno y eliminar restricciones actualmente previstas en la normativa.



En junio corresponde abonar la primera parte del aguinaldo o sueldo anual complementario

El “medio aguinaldo” correspondiente al período 1° de diciembre de 2025 al 31 de mayo de 2026 se debe abonar dentro del mes de junio, razón por la cual repasamos algunos aspectos de interés.



Según lo dispuesto por la Ley Nro. 12.840, los trabajadores tienen derecho a percibir el equivalente a la doceava parte del total de las partidas remuneratorias pagadas por el empleador, que se denomina sueldo anual complementario o aguinaldo.

Originalmente se abonaba en una sola partida, pero desde la vigencia de la Ley Nro. 14.525 se faculta al Poder Ejecutivo a disponer su fraccionamiento en dos períodos:

1. *Primer período:* en el que se paga el aguinaldo que generan las partidas abonadas desde el 1° de diciembre hasta el 30 de mayo del año siguiente.
2. *Segundo período:* en el que se paga el aguinaldo que generan las partidas abonadas desde el 1° de junio hasta el 30 de noviembre.

Desde la vigencia de la norma legal mencionada en último término, el Poder Ejecutivo ha dispuesto el fraccionamiento del pago del aguinaldo, estableciendo la fecha en la cual el mismo debe ser abonado.

Este año, por medio del Decreto Nro. 113/026, se dispuso una vez más el fraccionamiento del pago del aguinaldo y se estableció que el primer período debe abonarse dentro del mes de junio y el segundo período hasta el 20 de diciembre.

Recordamos que las partidas computables a los efectos del cálculo del aguinaldo son las que cumplen las siguientes condiciones:

- a) *Abonadas por el empleador*: Lo que deja por fuera del aguinaldo, por ejemplo, a las propinas o a los subsidios que son abonados por los organismos de seguridad social.
- b) *En efectivo*: Por lo tanto, no se incluyen en el cálculo del aguinaldo los pagos realizados en especie (por ejemplo, tiques de alimentación o la vivienda).
- c) *De carácter remuneratorio*: Por lo que se incluyen en el cálculo solamente aquellas partidas cuya causa directa e inmediata es el trabajo, no computándose aquellas que tengan otra causa directa, como por ejemplo, las partidas de carácter indemnizatorio, como, por ejemplo, una indemnización por despido parcial.

La licencia anual paga a los trabajadores también es computable para el cálculo de esta partida. Sin embargo, el propio aguinaldo queda excluido, aun cumpliendo con los requisitos antes mencionados.

Para determinar el monto del aguinaldo se debe calcular la doceava parte de la totalidad de las partidas computables de cada uno de los antes señalados períodos.

El pago en concepto de aguinaldo constituye materia gravada por las contribuciones especiales de seguridad social, tanto respecto a los aportes patronales como personales. También se encuentra gravado por el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Proyecto de ley sobre modificación del régimen de trabajo nocturno

El objetivo del proyecto es ampliar el acceso a la compensación por trabajo nocturno y eliminar restricciones actualmente previstas en la normativa



El pasado 12 de mayo de 2026 se presentó ante la Cámara de Representantes un proyecto de ley que propone modificar el artículo 4° de la Ley Nro. 19.313, relativa al trabajo nocturno.

La iniciativa mantiene la definición de trabajo nocturno como aquel realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, en línea con la normativa vigente.

No obstante, introduce ajustes en las condiciones para acceder a la compensación económica prevista para este tipo de labores.

Antecedentes y fundamentos:

La Ley Nro. 19.313, vigente desde 2015, significó un avance relevante en materia de protección de los trabajadores que desarrollan tareas en horario nocturno, al incorporar un régimen general de compensación para este tipo de labor.

Sin perjuicio de ello, el artículo 4° de dicha norma dispuso que la compensación solo corresponde cuando el trabajador cumple más de cinco horas consecutivas dentro del horario nocturno, circunstancia que, según surge de la exposición de motivos del proyecto- ha restringido de forma considerable el alcance efectivo del beneficio.

En este contexto, la iniciativa se fundamenta en la necesidad de revisar el régimen vigente a la luz de los efectos que el trabajo nocturno puede generar sobre la salud, el bienestar psicofísico, el descanso y la vida social de los trabajadores, así como en el carácter protector que inspira al derecho laboral.

Problemática identificada:

La exigencia de un mínimo de horas consecutivas ha determinado que una cantidad importante de trabajadores que desarrollan parte de su jornada en horario nocturno queden excluidos del beneficio, aun cuando se encuentran expuestos a las mismas dificultades y efectos que este tipo de labor puede generar.

En ese sentido, el proyecto señala que la limitación actualmente prevista termina produciendo una situación de inequidad, en la medida en que impide acceder a la compensación a trabajadores que, pese a realizar tareas nocturnas, no alcanzan el mínimo de horas consecutivas requerido por la ley.

Solución propuesta en el proyecto de ley:

El proyecto propone modificar el artículo 4° de la Ley Nro. 19.313, eliminando la exigencia actualmente vigente de que el trabajador deba desempeñar más de cinco horas consecutivas en horario nocturno para acceder a la compensación prevista por la norma.

En lugar de ese requisito, la iniciativa busca que la compensación por trabajo nocturno pueda abonarse en forma proporcional a la cantidad de horas efectivamente trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, de modo que también queden comprendidos quienes realizan una parte de su jornada dentro de ese tramo horario.

En síntesis, el proyecto de ley procura flexibilizar el régimen vigente de compensación por trabajo nocturno, eliminando restricciones actuales y promoviendo una mayor cobertura, en línea con el principio de progresividad de los derechos laborales y con el objetivo de mejorar la protección de los trabajadores que prestan servicios en este tipo de horarios.

Breves

- El 25 de mayo de 2026 se publicó en Diario Oficial el Decreto Nro. 99/026, que extiende la rebaja del IVA para pagos electrónicos a actividades de enoturismo, incluyendo visitas guiadas y degustaciones de vinos y productos locales en establecimientos registrados, con el objetivo de incentivar el turismo y fortalecer el sector vitivinícola.
- El 26 de mayo de 2026 se publicó en Diario Oficial el Decreto Nro. 103/026, en el que se fija el valor del índice IMIPVIR en 5,47 al 31 de marzo 2026, indicador que se utiliza para determinar el valor fiscal de inmuebles rurales en la liquidación de impuestos (IRAE, IRPF e IRNR).
- La DGI informó en su página web que se implementó una nueva modalidad para inscribir en el Registro Único Tributario (RUT) mediante firma digital y Soporte Notarial Electrónico, permitiendo realizar el trámite de forma completamente online. En esta etapa, el sistema está disponible para sociedades como SA, SRL y SAS, con previsión de extenderse a otros tipos de entidades pluripersonales.



Contacto

Invitamos a nuestros lectores a enviarnos sus inquietudes sobre la temática de esta sección a: UY-FMLegal@kpmg.com

home.kpmg/uy/es



Es un producto confeccionado por los Departamentos Tributario-Legal y Económico de KPMG. Queda prohibida la reproducción total y/o parcial de esta publicación, así como su tratamiento informático, y su transmisión o comunicación por cualquier forma o medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, bajo apercibimiento de las sanciones dispuestas por la Ley N° 9.739, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 17.616, salvo que se cuente con el consentimiento previo y por escrito de los autores.

Nota al usuario: La visión y opiniones aquí reflejadas son del autor y no necesariamente representan la visión y opiniones de KPMG. Toda la información brindada por este medio es de carácter general y no pretende reemplazar ni sustituir cualquier servicio legal, fiscal o cualquier otro ámbito profesional. Por lo tanto, no deberá utilizarse como definitivo en la toma de decisiones por parte de alguna persona física o jurídica sin consultar con su asesor profesional luego de haber realizado un estudio particular de la situación.