

REMUNERACIONES (2da parte) AGUINALDO Y LICENCIAS

EL AGUINALDO...

Se encuentra regulado por la Ley N° 12.840 de 22 de diciembre de 1960. Todo patrono tiene la obligación de abonar a sus empleados dentro de los diez días anteriores al 24 de diciembre de cada año, un sueldo anual complementario.

Por sueldo anual complementario se entiende la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el patrón en los doce meses anteriores al 1º de diciembre de cada año. Deben incluirse todas las partidas y montos, en DINERO (NO EN ESPECIE), que se hayan recibido durante el período.

Tiene los descuentos jubilatorios correspondientes al sueldo, puesto que está sujeto al mismo régimen legal que el salario.

Por Decreto- Ley N° 14.525 de 27 de mayo de 1976, se facultó al Poder Ejecutivo para disponer que este beneficio se abone en dos etapas; tal facultad ha sido ejercida desde esa fecha, aprobándose cada año un decreto fijando la fecha de pago.

Por esta razón, consiste en la percepción de la 1/12 parte de todos los haberes generados desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 31 de mayo, en el caso del aguinaldo de junio; y la 1/12 parte de los generados desde el 1/6 hasta el 30/ 11, en el caso del aguinaldo de diciembre.-

En caso de ruptura de la relación de trabajo por renuncia o despido, el trabajador tiene derecho a percibir el sueldo anual complementario en proporción al tiempo trabajado.

En caso de despido por notoria mala conducta, pierde el derecho al cobro de este beneficio.

LAS LICENCIAS...

A) Anual.

Tienen derecho a una **licencia anual** remunerada de 20 días como mínimo todos los trabajadores contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza, incluso el servicio doméstico.

La licencia debe hacerse efectiva en un solo período continuado, dentro del cual no se computarán los feriados.

Los establecimientos deberán realizar anualmente listados de licencia donde figure la fecha de la iniciación y finalización de la licencia de cada trabajador, firmada por estos. Dichos listados de licencia deben incorporarse al Libro Único de Trabajo.

Para tener derecho a la licencia, el trabajador deberá haber computado 1 año, 24 quincenas o 52 semanas de labor.

Si no tiene 1 año de labor, se ajustará al año civil y se le otorgará lo que pueda corresponderle por tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre.

La licencia debe gozarse dentro del año inmediato siguiente al que generó el derecho.

Es un derecho irrenunciable y la ley declara "nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho o una compensación en dinero".

La licencia no puede comenzar un día de descanso semanal del trabajador.

Este es el régimen general, puede haber fórmulas más beneficiosas establecidas expresamente por laudos o convenios colectivos.

Por convenio colectivo debidamente aprobado, se pueden autorizar las siguientes modalidades:

- fraccionamiento de la licencia en dos períodos continuos, el menor de los cuales no puede ser inferior a los 10 (diez) días;
- computabilidad de los feriados, incluso Carnaval y Turismo;
- acumulación a la licencia anual de los descansos compensatorios, cuando el trabajador presta servicios en establecimientos que practican regímenes de turno.

El jornal de licencia se calcula:

- para el trabajador mensual, $1/30$ del sueldo mensual
- para los jornaleros, el jornal vigente

Para determinar el jornal de licencia y el salario vacacional, se computarán las horas extras realizadas en el año o fracción que genera el derecho a licencia. Para ello, se tendrá en cuenta el promedio de horas extras laboradas en dicho período y se aplicará la tarifa de hora extra vigente para los días trabajados a la fecha de pago del jornal de licencia y salario vacacional.

A los efectos del período de licencia, los días sábados deben ser computados por no ser feriados

El **pago de la licencia** debe realizarse antes de comenzar a gozarla, en el caso de los jornaleros. Mientras que los mensuales cobran al finalizar el mes correspondiente, como si hubieran trabajado.

La licencia que se goza tiene los mismos descuentos jubilatorios del salario.

SALARIO VACACIONAL se abona al salir de licencia, y es el 100% del jornal líquido de vacaciones.

Si es un trabajador jornalero, el salario vacacional será el resultante de multiplicar el jornal líquido por los días de licencia.

B) Licencia no gozada

En caso de ruptura de la relación de trabajo, sea por despido o por voluntad del trabajador, el patrón debe abonar a este el importe de la licencia que pudiera corresponderle por el período trabajado, sin ninguna clase de descuentos.

En caso de fallecimiento del trabajador, se debe abonar a los herederos lo adeudado por el patrón por concepto de licencia no gozada; de no existir herederos, se consignará el importe en la Caja de Asignaciones Familiares de su actividad.

C) Licencia por antigüedad

Al 5.º año de trabajo se genera un día de licencia por antigüedad, que se suma a la licencia ordinaria. Después, se agrega un día cada cuatro años trabajados. Es decir, al 8.º año, el trabajador generó dos días de licencia, al 12.º año, 3 días de licencia por antigüedad, y así sucesivamente cada cuatro años. La licencia se genera un año y se usufructúa al siguiente. No existe tope en la cantidad de días a generarse.

D) Licencia por examen ginecológico

La Ley 17.242, aprobada el 13 de junio de 2000, establece que «las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente».

E) Licencia por donación de sangre

La Ley 16.168, del 24 de diciembre de 1990, establece que los trabajadores públicos o privados tendrán derecho a un día de licencia por donación de sangre, si lo prueban fehacientemente.

Faltas no descontables...

No se descuentan del tiempo necesario para generar derecho a la licencia los días no trabajados en la semana, quincena o mes por:

- festividades o asuetos;
- paralización del trabajo u otra causa no imputable al trabajador, siempre que este haya quedado a la orden del establecimiento, bolsa de trabajo o patrono
- Huelga (la huelga, independientemente de su duración, no se descuenta del tiempo de generación del derecho a la licencia)
- enfermedad, debidamente comprobada, por un término no mayor de 30 días en el año.

El art. 21 del Decreto Ley N.º 14.407, de 22 de julio de 1975, que reglamenta el seguro de enfermedad, considera que mientras el trabajador se encuentra enfermo, dicho período se toma como trabajado a todos los efectos

- los períodos de licencia por maternidad anteriores y posteriores al parto que resulten de la aplicación del Decreto Ley N.º 15.084, de 28 de noviembre de 1980: toda mujer embarazada tiene derecho a licencia seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrá reiniciar el trabajo hasta seis semanas después. Sin embargo, Asignaciones Familiares podrá variar el período de licencia anterior, manteniendo siempre las doce semanas. Si el parto sobreviene después de la presunta fecha, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto.

F) Seguro de paro

Por Decreto Ley N.º 15.180, de 20 de agosto de 1981, se estableció que si el trabajador se encuentra amparado al beneficio del Seguro de Paro no genera derecho a licencia.

G) Licencia posmaternidad

Durante la licencia maternal, es el BPS quien abona la licencia, salario vacacional y aguinaldo. Por lo tanto, cuando la trabajadora deba gozar su licencia anual posterior al período en que estuvo ausente por maternidad podrá gozar los días que le correspondan como si hubiera trabajado ininterrumpidamente.

H) Licencia posenfermedad. Licencia y subsidio por enfermedad común (ex disse)

Cuando el trabajador debe tomar licencia por enfermedad, genera licencia y salario vacacional como si estuviera trabajando, y le corresponde a la empresa el pago de dichos rubros, conforme lo establece el Convenio Internacional 132 ratificado por nuestro país.

La normativa en la Ley 14.407 considera que el "tiempo que el trabajador no pudiera prestar servicios por razones de enfermedad será computado como si realmente hubiera trabajado para la aplicación de las normas de derecho del trabajo de que sea titular...". Esto significa que durante dicho período el trabajador sigue generando los beneficios que marca la ley como si efectivamente estuviera cumpliendo funciones.

I) Licencia y subsidio por accidente de trabajo o enfermedad profesional (BSE)

El período durante el cual el trabajador se encuentra amparado al Banco de Seguros genera licencia y salario vacacional, rubros que deben ser abonados por el empleador.

¿Sabías que todos los trabajadores de la actividad privada cuentan con licencias especiales?

Además de la licencia común, de la licencia por antigüedad, por maternidad y de las licencias especiales por donación de sangre y para exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, los trabajadores privados dependientes tienen derecho a las siguientes licencias especiales con goce de sueldo:

- Licencia por estudio
- Licencia por matrimonio
- Licencia por paternidad y adopción
- Licencia por duelo

El trabajador goza de los días que la ley le reconoce en los diferentes casos sin perder salario, es decir sin descuento de esos días de asueto, se cuentan como si los hubiera trabajado, pero **no generan salario vacacional**.

Los derechos consagrados por la ley son irrenunciables. Las licencias previstas deberán gozarse efectivamente, no pudiendo sustituirse por salario o compensación alguna.

Mediante convenio colectivo o a través de los respectivos Consejos de Salarios, podrán acordarse regímenes más favorables para los trabajadores.

J) Licencia por estudio.

Regulada por el artículo 2 de la ley 18458 que establece: "Aquellos trabajadores que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica, Educación Técnica Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza pública o privada habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura, tendrán derecho, durante el transcurso del año civil, a una licencia por estudio de acuerdo al siguiente régimen:

- A)** Para hasta 36 horas semanales ... 6 días anuales como mínimo.
- B)** Para más de 36 horas y menos de 48 ... 9 días anuales como mínimo.
- C)** Para 48 horas semanales ... 12 días anuales como mínimo.

Estas licencias **deberán otorgarse en forma fraccionada de hasta tres días**, incluyendo el día del examen, prueba de revisión, evaluación o similares.

También tendrán similar derecho a licencias por estudio quienes realicen cursos de capacitación profesional, cuando éstos se encuentren previstos en convenios colectivos o acuerdos celebrados en el ámbito de los Consejos de Salarios..."

El artículo 3º de la ley 18458 establece que **para gozar de este derecho** los trabajadores deberán tener más de **6 meses de antigüedad** en la empresa.

Quienes hubieran gozado de la licencia deberán justificar ante el empleador, mediante la presentación de certificado expedido por el instituto en el cual cursen sus estudios, haber rendido sus pruebas o exámenes. La no presentación de la documentación referida implicará la pérdida del derecho a solicitarla nuevamente por el término de un año y habilitará a su empleador a descontar de los haberes mensuales los días solicitados, como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

Para obtener la licencia quienes la solicitaren por primera vez deberán justificar estar inscriptos en los cursos respectivos, con el certificado correspondiente expedido por la institución de que se trate.

En los años sucesivos deberá acreditarse el haber aprobado por lo menos un examen o curso, suspendiéndose el ejercicio del derecho a tal licencia en el año posterior a aquél en que no hubiera cumplido con dicha condición. El derecho se restablecerá al año siguiente.

K) Licencia por matrimonio.

Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días por matrimonio. Uno de los tres días deberá necesariamente coincidir con la fecha en que se celebra el mismo. Se deberá realizar un aviso fehaciente al empleador, de la fecha de casamiento en un plazo mínimo de treinta días previos al mismo.

En un plazo máximo de treinta días deberá acreditar el acto de celebración del matrimonio ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente y, en caso de no hacerlo, los días le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

L) Licencia por paternidad.

La ley 19161, que fue sancionada el 1° de noviembre de 2013, entrando a regir el 25 de noviembre de 2013, establece un subsidio por paternidad. Consiste en una licencia por paternidad con subsidio a cargo de BPS.

Los beneficiarios son; trabajadores dependientes de la actividad privada, trabajadores no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el BPS, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado y titulares de empresas monotributistas. Aquellos padres deudores alimentarios en el Registro Nacional de Actos Personales, no podrán utilizar este beneficio.

A partir del 1° de enero de 2016, corresponde:

- Dependiente (empleado): 13 días de licencia a partir del día del parto. Los primeros tres días son a cargo de la empresa y los siguientes diez los paga BPS.
- No dependiente (patrón): 10 días de licencia a partir del día del parto.

Monto a percibir:

- Prestación sustituta del salario correspondiente a cada día de ausencia por razones de paternidad. Es el 100 % del promedio diario o mensual de las remuneraciones percibidas en los 6 meses anteriores, más la cuota parte correspondiente a licencia, aguinaldo y salario vacacional a que hubiere lugar durante el período de amparo.
- En caso de titulares de empresas unipersonales, monotributos o monotributos MIDES, se liquidará el promedio mensual de sus asignaciones computables de los últimos 12 meses.

El pago se realiza una única vez, dentro de las 72 horas hábiles de realizado el trámite.

Las actividades no dependientes deben estar al día con sus aportes.

Para hacer uso de este beneficio, en el caso de los trabajadores dependientes, deberá comunicar en forma fehaciente a su empleador la fecha probable de parto, con una antelación mínima de dos semanas.

El trámite para recibir el subsidio por paternidad, se realiza en el Banco de Previsión Social.

M) Licencia por duelo.

Señala que los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días hábiles con motivo de fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos. La acreditación del fallecimiento deberá hacerse en un plazo máximo de 30 días, y en caso de no hacerlo, le podrán descontar los días como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.