

Material Imprimible

Curso Auxiliar administrativo junior

Módulo Sueldos y jornales

Contenidos:

- Relación laboral
- Contrato laboral
- Marco legal vigente
- Jornada laboral
- Tipos de contratos de trabajo
- Obligaciones previas a la contratación
- Características de las remuneraciones
- Ejercicios prácticos

Contrato de trabajo

Un **contrato de trabajo** se define como el acto vincular entre dos partes: el empleador y el trabajador.

En este acto vincular quedan explicitadas las condiciones que une a estas partes, en la que el trabajador estará a disposición del empleador para realizar las tareas acordadas, realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios, durante lo que dure la jornada de trabajo durante un período de tiempo que puede estar o no determinado. Esto último va a depender del tipo de contrato de trabajo que se establezca entre ambos. Pero vamos a volver sobre esto más adelante.

En esta relación que se establece entre las partes, denominamos **trabajador** a la persona humana que presta de manera voluntaria servicios o realiza actividades a cambio de una remuneración, mientras que el **empleador** es quien requiere dichos servicios, pudiendo ser una persona física como una persona jurídica. Nos referimos, en este caso, a una empresa o conjunto de ellas.

Las principales normas que rigen sobre el contrato de trabajo y la relación de trabajo son:

- La ley 20.744, que es la Ley de contrato de trabajo y sus modificatorias
- Las leyes y estatutos profesionales
- Las convenciones colectivas de trabajo y otras, como convenios colectivos, que son contratos que se celebran entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector en particular
- La voluntad de las partes
- Y los usos y costumbres

Un punto importante a tener en cuenta es que las partes de un contrato de trabajo, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales o que resulten contrarias a las mismas según especifica el artículo 7 de la ley 20.744. Desde luego que todas las condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo serán válidas y de aplicación.

El artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo establece, por su parte, que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales siempre prevalecerá la más favorable al trabajador. Esto se conoce bajo la expresión "*in dubio pro operario*".

Muchas veces surge la pregunta entre los empleados ¿Pero, si yo no firmé nada, porque se habla de contrato de trabajo? Esto se debe a que el solo hecho de que haya algún tipo de prestación de servicios, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Esto siempre será así, salvo en aquellos casos en que pueda demostrarse lo contrario.

Para que quede claro, la ley establece que esta presunción laboral operará de todos modos, aunque no se utilicen figuras laborales para caracterizar al contrato. Un ejemplo de esto podría ser la figura del monotributo, que es muy utilizada, en donde una persona presta servicios en forma regular cumpliendo un determinado horario todos los días, pero le hacen facturar a quien en verdad es su empleador.

Ahora nos preguntamos... ¿Existe un único tipo de contrato de trabajo? La respuesta es no.

Los contratos, según establece como principio general la Ley de Contrato de Trabajo, se celebran por tiempo indeterminado. La misma establece que el **contrato por tiempo indeterminado** dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley. La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

También pueden existir los **contratos a plazo fijo**. Estos duran hasta el vencimiento del plazo convenido y no se pueden celebrar por más de cinco años. Las partes deben preavisar su extinción no menos de un mes antes y no más de dos respecto de la expiración del plazo convenido, excepto cuando el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un mes.

Si el preaviso no es en el tiempo estipulado, se acepta que se convierte en un contrato por plazo indeterminado. Cuando sucede que se van formalizando contratos por plazo determinado en forma sucesiva, se entiende que se está ocultando una relación permanente y eso convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Por su lado, el **contrato de trabajo por temporada** es aquel que se realiza cuando por la naturaleza de la actividad de la empresa las tareas se desarrollan sólo durante determinadas épocas del año y se repiten anualmente. Este generalmente se utiliza para

actividades como las vinculadas al turismo, la zafra y las actividades rurales frutícolas. Esta última actividad está excluida del Régimen del Trabajo Rural.

En el trabajo por temporada el contrato es pleno en el período de actividad, pero fuera de ese período cesan los deberes de cumplimiento, el trabajador no presta servicios y el empleador no paga la remuneración. Además se encuentra excluido del período de prueba.

Los primeros tres meses de vigencia del contrato de trabajo indeterminado, siempre se entienden como **período de prueba**. Durante este período, cualquiera de las partes podrán desvincularse con la única obligación de preavisar a la otra parte, sin verse afectadas de ningún otro modo; y con esto nos referimos, por ejemplo, al pago de indemnización por no expresar causa.

A su vez, durante este período de prueba rigen algunas reglas y particularidades que están establecidas en la ley y listaremos a continuación:

- En primer lugar, un empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez utilizando el período de prueba. Si esta situación se configurara en la práctica, daría lugar a considerar, de pleno derecho, que el empleador renunció al período de prueba.
- En segundo lugar, la ley establece, en contra de la precarización laboral, que el uso abusivo del período de prueba para, de esa manera, evitar la efectivización del trabajador, hará pasible al empleador de distintas sanciones.
- Otro de los puntos es que el empleador tiene la obligación de registrar al trabajador que comienza su relación laboral desde el momento cero, es decir, queda incluido el período de prueba. En el caso de que el empleador no registrara al trabajador, además de otras consecuencias de multas y sanciones que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
- Durante el período de prueba, al igual que en el resto del tiempo que dure un contrato, las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social, por lo tanto, ese tiempo, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.
- Por último, el trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo y a las prestaciones por accidente o enfermedad inculpable. En este último caso, la prestación durará

hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso.

Para entender mejor el último de los puntos que acabamos de mencionar, es necesario que sepamos qué es un accidente o enfermedad inculpable. Diremos que es toda contingencia que afecte la integridad psicofísica del trabajador, pero que no tiene ninguna relación con su trabajo. Por ejemplo: un contador que trabaja liquidando sueldos en una empresa y que el fin de semana se quiebra una pierna jugando al fútbol con sus amigos.

En cambio, el accidente o enfermedad es profesional cuando un hecho súbito y violento ocurre en hecho u ocasión del trabajo; también podría ocurrir mientras el trabajador se traslada de su casa al trabajo o viceversa. Este último tipo de accidente se denomina *in itinere*.

La jornada laboral

La duración de la **jornada laboral** se encuentra legislada en las siguientes normas:

- La ley número 11544 de Jornada de Trabajo
- Y la Ley número 20744, que es la ley de Contrato de trabajo.

Allí se estipula que la jornada no puede exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales, y además se especifica que no están comprendidos en estas disposiciones los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

Asimismo, cabe destacar que la limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas.

La ley de contrato de trabajo establece en su artículo 197 que la jornada laboral es “todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”.

Esto significa que si el empleado se presenta a trabajar en el horario que le corresponde tiene derecho a percibir su remuneración siempre y cuando se dé la condición de que haya puesto su fuerza laboral a disposición del empleador, aunque éste no tenga tareas para asignarle. Por otro lado, también debe verificarse que el trabajador no disponga de

su actividad en beneficio propio, sino que toda su labor se encuentre a disposición del empleador.

Es importante destacar que no se computará como jornada laboral el tiempo de traslado del domicilio de los empleados u obreros hasta el lugar de trabajo. Tampoco se computarán los descansos normales intercalados y las interrupciones apreciables en el trabajo.

Además, dicho artículo sostiene que “integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.”

¿Qué quiere decir esto? Que si el trabajador se presenta a su lugar de trabajo y por razones ajenas a su responsabilidad no puede llevar a cabo sus tareas habituales, ese tiempo se cuenta como parte de su jornada laboral y debe ser remunerado según lo establecido por la ley o el convenio colectivo correspondiente. Algunos ejemplos podrían ser un fallo técnico, falta de suministros, condiciones climáticas adversas, entre otros.

A su vez, la ley de jornada laboral diferencia entre trabajo nocturno y diurno. El trabajo diurno es aquel que se encuentra comprendido entre las 21 y las 6 de la mañana del día siguiente. En estos casos, la jornada de trabajo no podrá exceder las 7 horas diarias, lo que equivale a 42 horas semanales. Además, los menores no pueden trabajar en jornada nocturna.

En aquellos casos en que se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada o se le pagarán al trabajador esos 8 minutos de exceso como tiempo suplementario.

Finalmente, esta ley establece que, en condiciones insalubres, ya sea debido al ambiente o la tarea a realizar, la jornada tendrá como máximo 6 horas diarias o 36 horas semanales. Cuando hablamos de lugares insalubres hablamos de lugares en los que la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados.

Respecto de las horas extra, la ley 11544 dice lo siguiente: “Todas las reglamentaciones y excepciones deben hacerse previa consulta a las respectivas organizaciones patronales y obreras y en ellas se determinará el número máximo de horas suplementarias que ha de autorizarse en cada caso.”

El tipo de salario para esas horas suplementarias será aumentado por lo menos en un 50% en relación al salario normal y en un 100% cuando se trate de días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados.

Tengan en claro que el empleador deberá abonar las horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente. Además, tengan en cuenta que la cantidad de horas máxima que un trabajador puede trabajar por día es de 12, siempre y cuando no sean fijas.

El empleador tiene obligaciones previas a la contratación del personal. Al momento de incorporar personal a su cargo, el empleador debe:

- estar inscripto ante la AFIP para desempeñar una actividad determinada
- tener su CUIT y Clave Fiscal
- y realizar el alta de impuestos.

Además de ser contribuyente, el empleador deberá efectuar el encuadre sindical e identificar el convenio colectivo de trabajo según la actividad específica que desarrolla, los que regularán también su actividad.

Es importante identificar el convenio correcto, ya que una mala elección podría derivar en situaciones conflictivas con un sindicato y con los empleados, y generar diferencias salariales por aplicación de grilla salarial equivocada. Una vez que se haya hecho el encuadre sindical correspondiente, el empleador deberá darse de alta en el sindicato y en la obra social que corresponda.

Para cumplir con el marco regulatorio laboral, el empleador deberá proteger a sus empleados de los riesgos asociados a sus tareas, brindándoles cobertura a través de la contratación de los servicios de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, comúnmente conocida como ART.

Es importante destacar la necesidad de este contrato antes de la incorporación de los empleados en la planta. Esta obligación se relaciona con las leyes 19587 de Condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y la 24557 Ley de riesgos del trabajo.

Asimismo se deberá entregar al empleado una credencial de afiliación que contendrá el número de teléfono al que deberá llamar en caso de alguna urgencia. El ente asegurador

le da al empleador un cartel con todos sus datos de contacto que debe ser colgado en un lugar visible en el lugar de trabajo.

Además, el empleador deberá otorgar un Seguro Colectivo de Vida Obligatorio, tal como lo estipula el decreto-ley N° 1567/74, que cubra el riesgo de muerte.

Y... ¿qué pasa si el empleador no contrata la póliza y ocurre un siniestro? En ese caso debe actuar como en condición de autoaseguro y afrontar el pago de la indemnización a su cargo.

Como ya lo estudiaremos más adelante, el pago mensual de la póliza se efectiviza mediante el pago del formulario 931, que es la declaración jurada de cargas sociales que deben presentar mensualmente todos los empleadores. Es importante destacar que este seguro lo puede cobrar cualquier persona que haya sido declarada por el empleado en una declaración jurada de beneficiarios.

Dentro de las obligaciones del empleado, una muy importante es la de realizarse el examen médico solicitado por el futuro empleador.

La realización del examen médico pre-ocupacional del empleado a incorporar es de carácter obligatorio conforme lo establece la ley número 24557 y la resolución número 43 del año 1997. El mismo deberá ser costado íntegramente por el empleador y efectuarse de manera previa al inicio de la relación laboral.

La resolución 43 en su artículo 1° establece que los exámenes médicos en salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo son los siguientes:

- Exámenes preocupacionales o de ingreso
- Exámenes periódicos
- Exámenes previos a una transferencia de actividad
- Exámenes posteriores a una ausencia prolongada
- Y exámenes previos a la terminación de la relación laboral o de egreso

En su artículo 2°, la resolución aclara que “los exámenes preocupacionales o de ingreso tienen como propósito determinar la aptitud del postulante conforme sus condiciones psicofísicas para el desempeño de las actividades que se le requerirán. En ningún caso pueden ser utilizados como elemento discriminatorio para el empleo. Servirán, asimismo, para detectar las patologías preexistentes y, en su caso, para evaluar la adecuación del

postulante en función de sus características y antecedentes individuales. Es por esto que su realización es obligatoria, debiendo efectuarse de manera previa al inicio de la relación laboral.”

¿Qué controles se deberán hacer en ese examen preocupacional?

- Examen físico completo, que abarque todos los aparatos y sistemas, incluyendo agudeza visual cercana y lejana
- Radiografía panorámica de tórax
- Electrocardiograma
- Exámenes de laboratorio: hemograma completo - eritrosedimentación - uremia - glucemia - reacción para investigación de Chagas Mazza - orina completa.
- Estudios neurológicos y psicológicos cuando las actividades a desarrollar por el postulante puedan significar riesgos para sí, terceros o instalaciones, como por ejemplo conductores de automotores, grúas, autoelevadores, trabajos en altura, etc.

También es necesario contar en el examen de salud con una declaración jurada del postulante o trabajador respecto a las patologías pre-existentes de su conocimiento.

Ahora, si el empleado va a exponerse a los agentes de riesgo del Decreto N° 658/96, deberán, además, efectuarse estudios adicionales que se detallan según cuál sea el agente de riesgo, en el anexo II de la resolución 43.

Luego de contratar a la empresa de medicina laboral y de confeccionar la ficha de ingreso y el legajo del trabajador, el empleador deberá dar de alta al trabajador en la AFIP, teniendo como plazo máximo hasta el día inmediato anterior, inclusive, al de comienzo efectivo de las tareas.

El empleador deberá abrir una cuenta bancaria a nombre del trabajador, en la que se acreditarán los haberes.

A partir del 2010, por la Ley número 26.590 y la resolución número 653 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se establece que la cuenta sueldo no tendrá límites de extracciones ni costo alguno para el trabajador. No obstante, cabe destacar que el artículo 124 de la Ley de Contrato de Trabajo le reconoce al empleado la facultad de pedir que le paguen sus haberes en efectivo. Sin embargo, la resolución 360/01 del Ministerio

de Trabajo determinó que el pago de remuneraciones debe hacerse por pago en cuenta bancaria. Entonces, lo que recomendamos para que el empleador no tenga problemas a futuro es que le pida al empleado una nota firmada por el mismo en donde solicite el pago en efectivo y esa nota quede en el legajo.

Remuneraciones

Como sabemos, el empleador debe pagar la remuneración convenida en el contrato de trabajo al empleado por su trabajo.

En algunos casos, el importe de la remuneración está establecido con mínimos y máximos como en un convenio colectivo de trabajo. En otros casos, en donde ningún convenio es aplicable, lo que se conoce como empleado fuera de convenio, la remuneración se pacta libremente entre las partes.

Los trabajadores fuera de convenio no se benefician de la negociación colectiva salarial que emprenden los sindicatos que encuadran al resto del personal de la empresa. Así, deben negociar individualmente su remuneración.

Es importante destacar que el empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste último no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. El trabajo no se presume gratuito.

Esta remuneración de la que hablamos será el sueldo básico del trabajador, que no podrá nunca ser inferior al salario mínimo vital y móvil siempre y cuando el empleado trabaje la jornada completa. Ahora bien, ¿a qué nos referimos cuando hablamos de **salario mínimo vital y móvil**?

Según establece la ley de contrato de trabajo en su artículo 116, el salario mínimo vital, es “la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.”

El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias. Suele expresarse en montos mensuales y, además, los subsidios que perciba un trabajador, así como las asignaciones familiares, están fuera del cálculo de este salario mínimo.

En el material complementario encontrarán como sitio recomendado una página web con las resoluciones históricas. En la última resolución publicada podrán encontrar el monto actual.

Volviendo al concepto central de remuneración, es importante destacar algunas de sus características más importantes. Las dos primeras características que mencionaremos serán la de supervivencia y la de carácter alimentario. Esto está íntimamente relacionado con el concepto del salario mínimo vital, ya que la remuneración debe ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia y debe poder cubrir las necesidades básicas del trabajador en cuanto a la alimentación.

Además, la remuneración tiene la característica de conmutatividad. Esto significa que la remuneración es proporcional a la calidad y cantidad de servicios que realiza el trabajador. Por ello dijimos que si un trabajador presta servicios por menos horas que la jornada legal, debe recibir una remuneración proporcional y nunca inferior.

Asimismo, toda remuneración debe cumplir con la característica de igualdad; es decir, a igual tarea corresponde igual remuneración y de intangibilidad; o sea, que la remuneración no puede sufrir disminuciones.

Ya comprendido el concepto de remuneración veamos en qué momento el empleador debe abonar al empleado la remuneración y qué tipos de remuneración que se pueden pactar.

La remuneración se puede abonar por jornal, en donde se paga el día trabajado. También puede hacerse de manera mensual, en donde se paga el mes trabajado. Se puede abonar a destajo, en donde se paga por unidad o pieza producida o se puede pagar por comisión en donde se paga por operaciones concretadas.

Surge de la ley de contrato de trabajo que el pago de los haberes debe realizarse una vez vencido el período que corresponda, siempre dentro de los siguientes plazos máximos:

- En aquellos casos en que la remuneración sea mensual o quincenal, el empleador dispone de 4 días hábiles para el pago
- En aquellos casos en que la remuneración sea semanal, serán 3 días hábiles
- Para cobros por hora o por jornal, el empleador deberá abonar al empleado la remuneración al vencer la semana o quincenalmente.

- Para cobros por resultado obtenido, lo que comúnmente conocemos como trabajo a destajo, el empleador deberá abonar el salario al vencer la semana o quincenalmente

Ahora bien, ¿qué sucede si el día de pago coincide con un día en que no desarrollara actividad alguna la parte empleadora? En el caso de que se trate de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas.

Además, el pago de las remuneraciones debe efectuarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios. Este requerimiento busca que el empleado no tenga que disponer de tiempo adicional por fuera del horario laboral para poder cobrar su sueldo. Está terminantemente prohibido que el empleador proceda al pago del salario en lugares en donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto.

Y... ¿Cómo se puede pagar el salario?

- El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.
- Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero.
- El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del 20% del total de la remuneración
- Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.

En el pago del salario existen algunas formalidades. Cada vez que se realiza un pago en concepto de salario u otra forma de remuneración, se debe hacer entrega de un **recibo de haberes**.

Los recibos deberán ser confeccionados por el empleador en doble ejemplar, siendo el original firmado por el trabajador y el duplicado firmado por el empleador, quien debe entregárselo al empleado en el momento del pago. La lectura del recibo de sueldo nos

permitirá saber cuál es el sueldo básico del trabajador y cuáles los aportes retenidos, aquellas gratificaciones o pago de horas extras que correspondan, así como también los datos de empleado y empleador.

La entrega del recibo de sueldo es una obligación del empleador, ya que este documento obra de certificado de trabajo. Además, todos los ejemplares originales, firmados por el trabajador, deberán ser anexados al legajo del empleado.

Antes de analizar los conceptos que deben figurar en el recibo de sueldo, diferenciaremos entre haberes remunerativos y no remunerativos, ya que estas categorías son clave para realizar una correcta liquidación de sueldos. Diremos que los conceptos remunerativos son aquellos sobre los que se deducen aportes, que son las retenciones que se efectúan por recibo, ya que están a cargo del empleado, como por ejemplo la obra social, la jubilación, los aportes a PAMI, etc., y sobre los que se pagan contribuciones, que son aquellas que están a cargo del empleador.

Los **haberes remunerativos** son los que se utilizan para el cálculo de vacaciones, aguinaldo e indemnizaciones.

Por el contrario, los **haberes no remunerativos** son aquellos que no llevan ni aportes, ni contribuciones. Podríamos decir que son sumas de dinero que no están relacionadas con la contraprestación por el trabajo en sí, sino que tiene como fin un mejoramiento en la calidad de vida del empleado y de su familia.

Algunos tipos de haberes remunerativos son:

- Salario base, tanto jornal diario como el mensual
- Comisiones
- Gratificaciones
- Sueldo Anual Complementario
- Horas extra
- Vacaciones gozadas
- Licencias especiales
- Feriados
- Salario percibido por accidente de trabajo
- Salario percibido por enfermedad inculpable
- Período de preaviso pago y gozado
- Viáticos y gastos de representación sin comprobantes.
- Salarios en especie

Y entre los haberes no remunerativos podríamos encontrar:

- Asignaciones familiares
- Licencia paga por maternidad
- Indemnizaciones entre las que se encuentran
- Indemnización por antigüedad
- Indemnización sustitutiva de preaviso
- Indemnización por vacaciones no gozadas
- Indemnización por accidente de trabajo
- Gratificaciones pagas al egreso

Es preciso anticipar que tanto las asignaciones familiares como la licencia paga por maternidad no son conceptos que sean abonados por el empleador, sino que los paga directamente ANSES en todos los casos de empresas incluidas en el SUAF, que es Sistema Único de Asignaciones Familiares.

Entre los haberes remunerativos que acabamos de mencionar, encontramos el **sueldo anual complementario**, conocido también como SAC o aguinaldo. ¿De qué se trata? Se entiende por sueldo anual complementario a la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

El sueldo anual complementario es abonado en 2 cuotas. La primera de ellas tiene vencimiento cada 30 de junio, y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

Antiguamente la segunda cuota del SAC se pagaba al finalizar diciembre, pero la ley 27073 modificó el artículo 122 de la Ley de Contrato de Trabajo poniendo como fecha de vencimiento el 18 de diciembre.

El importe a abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

Supongamos que de enero a junio, la mejor remuneración mensual de un trabajador ascendió a \$300.000 brutos, entonces la primera cuota del sueldo anual complementario será de \$150.000. Para la segunda cuota del SAC se debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del SAC.

Ahora, supongamos que de julio a noviembre la mejor remuneración mensual de un trabajador ascendió a \$400.000 brutos. Antes de que finalice diciembre, se estima que el sueldo que se abonará en ese mes será de \$400.000 brutos. Por lo tanto, se deberá abonar una segunda cuota de SAC de \$200.000. Si al finalizar diciembre, el bruto resultante fue de \$410.000, se deberán ajustar los \$5000 restantes para llegar a los \$205.000 que representa el 50% del mejor salario mensual del segundo semestre. En el caso de que se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa, el empleador realizará el pago proporcional.

Además, cuando tengamos que liquidar el aguinaldo, y tengamos en la nómina a una empleada que durante ese semestre estuvo gozando de licencia por maternidad, debemos considerar que el “sueldo anual complementario” deberá liquidarse por el período proporcional en el que prestó servicio efectivamente. Es decir, que se deben excluir los meses que correspondan a la licencia por maternidad. Más aún si la trabajadora solicitó período de excedencia. Este lapso no se cuenta como tiempo de servicio, dado que durante esa licencia se considera suspendida la relación laboral. Por lo tanto, tampoco se considera para el cálculo del SAC.

La forma de cálculo del SAC es el mejor sueldo del semestre por la cantidad de días trabajados dividido 360.

Otro de los haberes remunerativos que hemos mencionado en la clase anterior fue el de las **horas extras**. Las horas trabajadas por fuera de lo estipulado en el contrato de trabajo tienen un valor diferencial según el día y el horario en que fueron realizadas.

La hora extra que se trabaje entre lunes y viernes o los sábados hasta las 13, tendrá un valor equivalente al salario base diario más un 50% de recargo.

Los sábados después de las 13, domingos y feriados, la hora extra tiene un recargo del 100% sobre el salario base diario. Es importante aclarar que por el Decreto 484/200, se establece el tope máximo de horas extras mensuales y anuales. Por mes no pueden hacerse más de 30 horas extras, y por año no más de 200.

Además del sueldo básico, que no puede ser inferior al salario mínimo vital y móvil, el trabajador tiene derecho a percibir remuneraciones en carácter de adicionales, puesto que puede percibir salario por aguinaldo y horas extra, que ya estudiamos, pero también por **licencias especiales y vacaciones**.

Las remuneraciones en carácter de vacaciones son el descanso anual remunerado al que tiene derecho el trabajador y dependen de la antigüedad del mismo en la empresa y le corresponde a todo aquel que haya prestado servicios durante la mitad de los días hábiles del año; o un día de vacaciones por cada 20 días trabajados.

Los días de vacaciones pagos dependen de la antigüedad del trabajador en la empresa. El trabajador tendrá derecho a 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años. Siendo la antigüedad mayor de 5 años y en el caso de que no exceda de 10, el trabajador tendrá derecho a 21 días corridos. Tendrá derecho a 28 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de 10 años, no exceda de 20. Y por último, tendrá derecho a 35 días corridos cuando la antigüedad exceda los 20 años.

Tengan en cuenta que la ley nos habla de atender a la antigüedad en el empleo, y a estos efectos, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

La cantidad de días de vacaciones, así como la cantidad de días por licencias de las que gozan los trabajadores, va a depender de si se encuentran fuera o dentro de algún convenio colectivo de trabajo. En muchos casos, esta cantidad de días puede ser superior. Asimismo, tengan en cuenta que para que el trabajador tenga derecho cada año al beneficio de las vacaciones pagas, deberá haber prestado servicios a la orden de su empleador durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

Prestemos atención a lo siguiente: la ley especifica que se computarán como días trabajados, aquellos en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Veamos un ejemplo. Si un trabajador ingresó a un empleo el lunes 4 de febrero del 2023, al 31 de diciembre de ese mismo año cumple con haber trabajado más de la mitad de los días hábiles del año. Por lo tanto, para 2023 le corresponden 14 días corridos.

Más allá de que la ley nos dice que no se requiere antigüedad mínima en el empleo para gozar vacaciones, el artículo 153 nos aclara que cuando el trabajador no alcance a totalizar el tiempo mínimo de trabajo, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo. Entonces, si un trabajador comienza a prestar servicios el lunes 6 de noviembre del 2023, al 31 de diciembre de ese año habrá llevado trabajados 40 días, con lo cual, le corresponderían 2 días de vacaciones.

Por último, diremos que tal como establece la ley de contrato de trabajo en su artículo 151, la licencia correspondiente a las vacaciones deberá comenzar “en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado”.

Además, la ley establece que las vacaciones no se pagan en cualquier momento, sino que la retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

La ley también manifiesta que hay un período en el que el empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año. Ese período va del 1 de octubre al 30 de abril de cada año. Es decir, las vacaciones correspondientes al año 2023, el empleado podrá gozarlas desde octubre 2023 hasta abril 2024. Y en el caso de que las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el lugar de trabajo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

Por supuesto, sabemos que en la práctica es habitual que se concedan las vacaciones en períodos por fuera de los indicados por ley, y esto responde a necesidades operativas en las organizaciones y acuerdos que pueden hacer los empleados con sus empleadores.

Al respecto, la ley también establece en su artículo 154 que la fecha de inicio de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de 45 días al trabajador. Ahora, si un trabajador llegara a estar dentro de un convenio colectivo de trabajo y ese convenio estableciera distintas modalidades para estos avisos, se deberá cumplir con lo especificado en el convenio.

Ya hemos estudiado la cantidad de días que le corresponden a un empleado para gozar licencia por vacaciones. Es decir, que las vacaciones son pagas. Pero además, los trabajadores tienen derecho a percibir su remuneración durante su licencia de vacaciones pagas, y al abonar las vacaciones se abona lo que se conoce como plus vacacional.

La remuneración que va a percibir el trabajador durante el período de vacaciones se determina de una forma especial según la forma en la que se hubiere fijado la forma de pago del salario.

En el caso de aquellos trabajadores que cobran su salario de forma mensual, para determinar el importe a abonar por vacaciones, se deberá dividir el sueldo que esté percibiendo en el momento del otorgamiento de la licencia por 25 y multiplicarlo por la cantidad de días. Por ejemplo, si un trabajador tiene un haber bruto de \$300.000 y se tomará 14 días de vacaciones, el importe a pagar por las mismas será de 300.000 dividido 25 por 14, lo que nos da 168.000.

En el caso de que la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, al trabajador se le abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas. Si la remuneración que debe abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado fuere mayor, deberá tomarse esta.

Por ejemplo, si un trabajador jornalizado se tomará 14 días corridos y de esos días le correspondería trabajar 10 días, su jornada laboral es de 8 horas y le pagan \$1500 la hora, el cálculo será: 10 días x 8 horas x \$1500. Entonces, se pagará un bruto por vacaciones de \$120.000.

¿Qué hacemos si nos encontramos frente a un empleado que cobra remuneraciones variables, como por ejemplo, en caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentaje u otras formas variables? Acá se calculará el promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador. Además se calculará el promedio de las remuneraciones de los últimos 6 meses de prestación de servicios.

Dado que es altamente probable que un empleado no realice este cálculo, el mismo deberá ser hecho por el empleador. Luego de calculados, vamos a comparar ambos promedios y tomaremos el mayor como remuneración de base de cálculo. Esta situación se encuentra contemplada en el artículo 155 en la Ley de Contrato de Trabajo.

Cuando por alguna razón, cualquiera sea ella, se produzca la extinción del contrato de trabajo, el empleado tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al período proporcional a la fracción del año trabajado. A este importe se le sumará el SAC también como concepto indemnizatorio.

Bien. Dado que ya hemos estudiado el tema de la licencia anual ordinaria por vacaciones, hablamos acerca de la cantidad de días que le correspondía a cada trabajador por vacaciones y a las condiciones que se deben dar para poder gozar de las mismas,

podemos decir que además de las vacaciones ordinarias, hay otras licencias a las que tiene derecho el trabajador, que son llamadas **licencias especiales**.

Los trabajadores gozarán de 2 días corridos por nacimiento de hijo. Esta licencia aplica para los padres, ya que para la madre gestante hay un régimen especial.

Dado que entendemos que 2 días de licencia para un padre es muy poco ante el nacimiento de su o sus hijos, por lo general todos los convenios colectivos de trabajo son bastante más benevolentes en este sentido y otorgan más días de licencia. En muchos casos, para empleados fuera de convenio, es el mismo empleador o empresa la que otorga una licencia mayor. Estos acuerdos son absolutamente válidos ya que benefician al trabajador.

Asimismo, los trabajadores gozarán de 10 días corridos por matrimonio, 3 días corridos por fallecimiento de su cónyuge, alguno de sus hijos o alguno de sus padres, y un día corrido por fallecimiento de hermanos.

Además, la ley establece que el trabajador podrá gozar de 2 días corridos de licencia por examen, teniendo en cuenta que como máximo se podrá tomar 10 días anuales. Para gozar de este beneficio, el trabajador deberá presentar el certificado de examen. No obstante, estos días de licencia no corren para cualquier tipo de estudios, sino para carreras o títulos oficialmente reconocidos.

Durante las licencias especiales, el cálculo de la remuneración a abonar se calcula de la misma manera que las vacaciones. Recuerden que en el caso de los trabajadores mensualizados, la remuneración se divide por 25 y se multiplica por la cantidad de días de licencia.

El tema que estudiaremos ahora es el de las licencias por enfermedades inculpables legisladas en el artículo 208 de la ley de contrato de trabajo. ¿Seguimos? En algunos casos sucede que un trabajador sufre un accidente o enfermedad que no está relacionado con el desarrollo de sus actividades laborales. En estos casos, el trabajador tiene derecho a seguir cobrando la totalidad de su salario gozando de una licencia por enfermedad.

Esta licencia puede durar hasta 3 meses si la antigüedad del empleado no supera los 5 años. En el caso de que su antigüedad fuese mayor, la licencia se podría extender hasta los 6 meses.

El mismo artículo dice que en los casos en que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias no pudiera concurrir al trabajo, los períodos durante los que

tendrá derecho a percibir su remuneración se duplicarán. Es decir, serán de 6 meses para los que tengan una antigüedad inferior a 5 años y 12 meses si la antigüedad es mayor. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador debe liquidarse de acuerdo a lo que el trabajador percibía al momento de la interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción se acuerden.

Pero... ¿qué sucede si el salario fuera integrado por remuneraciones variables? En este caso, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

En algunos casos los trabajadores, cuando se encuentran de licencia consecuencia del accidente o enfermedad, dejan de percibir algunas de las prestaciones en especie. En estos casos, esas prestaciones deberán ser valorizadas adecuadamente e incluidas en su recibo de haberes.

Asimismo, es importante, ya que así lo establece la ley en su artículo 209, que cuando ocurra el caso de accidente o enfermedad, el trabajador de aviso a su empleador. Pero además de dar aviso va a tener que indicar el lugar en el que se encuentra. Mientras no lo haga, el empleado pierde el derecho a percibir la remuneración.

Ahora bien, no siempre esto es así, ya que hay circunstancias en las que se trata de un caso en donde sea imposible dar ese aviso, como por ejemplo si un empleado tuvo un accidente y está internado en terapia intensiva. Acá debe acreditarse a posteriori una justificación. Además, el trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.