

¿Cómo se calcula la licencia de un jornalero?

El cálculo es el siguiente: los días que trabaja por semana, los multiplica por 4,32, que son las semanas que tiene el mes, por los meses del año trabajados por 0,066 que es lo que genera de licencia por día un trabajador jornalero. Ej.: Un jornalero que trabaja de lunes a viernes (y que no distribuyó las horas del sábado en el resto de la semana): $5 * 4,32 * 12 * 0,066 = 17$ días de licencia al año.

Debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el art.8 de la Ley 12.590, que establece que existen determinadas faltas que deben considerarse como días trabajados y por consiguiente generan vacaciones.

Ellos son:

- los descansos semanales;
- los feriados, tanto comunes como pagos (en el caso de los jornaleros, los feriados comunes se trabajan)
- las faltas por enfermedad comunes como profesionales y accidentes de trabajo
- suspensiones no imputables al trabajador (falta de materias primas, lluvias, etc.) siempre que haya estado a la orden el empleador
- ausencias por huelga A este resultado lo multiplica por lo que gana por día y así obtendrá el monto que debe abonar por licencia. El salario vacacional es dicho monto efectuados los descuentos.

Licencia por antigüedad

Al 5º 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 8º año, el trabajador generó dos días de licencia, al 12º 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 existiendo tope en la cantidad de días a generarse.

LICENCIA POR EXAMEN GINOCOLÓGICO

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".

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 prueban fehacientemente la donación.

SALARIO VACACIONAL Y LICENCIA

Extraído del artículo publicado por la consultora Deloitte en el diario El País (21/11/2010)

¿Cómo se calcula la licencia?

La licencia se calcula multiplicando los días generados por el jornal de licencia.

Así, cada día de licencia es remunerado según el valor actualizado de una jornada normal de trabajo, por lo que como veremos

más adelante, en el cálculo no consideramos únicamente el sueldo o jornal de la persona, sino también las incidencias de otras

partidas remuneratorias.

¿Cómo se calcula la cantidad de días de licencia?

La normativa uruguaya establece que por cada año civil trabajado generamos 20 días de licencia a gozar en el año civil siguiente, lo que haciendo un prorrateo es lo mismo que decir que por cada mes trabajado generamos 1,667 días de licencia.

Por lo tanto, no es necesario trabajar un año entero para tener derecho a licencia, sino que en el año de ingreso a la empresa, se deben calcular los días generados según los meses transcurridos hasta el 31 de diciembre.

A su vez cada cuatro años de antigüedad generamos un día más de licencia, siempre y cuando tengamos un mínimo de cinco años en la empresa.

Si algún día faltamos por una causa que nos es imputable, se descuentan 1/15 días de licencia. Por otra parte, el período bajo amparo al seguro de desempleo no genera derecho a licencia.

¿Cómo se remunera durante la licencia?

Por cada día de licencia no sólo se me paga el valor del jornal vigente (si soy jornalero) o 1/30 del sueldo vigente (si soy mensual), sino que además se debe incluir el promedio de otras remuneraciones a valor vigente al momento del goce de la licencia. Llamaremos incidencias a estas últimas, pudiendo distinguir dos tipos: variables y fijas.

Las incidencias que llamamos "variables" serán por ejemplo los bonos por rendimiento, las comisiones pro venta, etc.

Las incidencias "fijas" serían por ejemplo las horas extras, trabajos en días feriados o días de licencia, etc. La principal diferencia entre ambas es que por las primeras se hace el promedio de los generados en los 12 meses anteriores al goce de la licencia, mientras que por las segundas se hace el promedio del año civil de generación de la licencia.

Al considerar las incidencias (fijas y variables) es probable que un trabajador que se vaya un mes de licencia reciba más en dicho mes que su sueldo mensual habitual.

¿Cómo se calcula la cantidad de días de licencia?

Cuando definimos el día en que nos vamos de licencia y la fecha en que volvemos a trabajar, debemos contar los días de licencia tomando en cuenta los sábados, aún cuando nos los trabajemos habitualmente. Sin embargo no debemos considerar los domingos ni los feriados comunes o pagos.

Una aclaración importante es que en principio debemos tomarnos los 20 días corridos, salvo que por convenio colectivo (o sea un convenio entre trabajadores y el empleador) se pueda fraccionar en dos períodos de los cuales el menor debe ser de por los menos 10 días. Para los trabajadores rurales se permite fraccionar en períodos no menores de 5 días.

¿Cómo se calcula el salario vacacional?

El salario vacacional es el líquido de la licencia, por lo que se halla restando de la licencia los aportes personales a la seguridad social (aporte jubilatorio, FONASA[1] y FRL[2]).

Nos interesa comentar que a los efectos de este cálculo no se debe restar el IRPF; pues la normativa aclara que sólo se restan los aportes personales y el IRP (impuesto que hoy se encuentra derogado y por lo tanto no lo debemos aplicar para el cálculo del salario vacacional).

Como el IRPF no se encuentra comprendido en ninguno de estos dos casos, no debe restarse a los efectos de calcular el líquido de la licencia, sin perjuicio de la gravabilidad de estos beneficios frente a este impuesto, lo cual analizaremos en la última pregunta.

¿Cuándo deben pagarse la licencia y el salario vacacional?

La licencia se abona una vez finalizado el mes para trabajadores remunerados mensualmente, y antes de comenzar el goce de la licencia para el resto. Sin embargo el salario vacacional debe abonarse con anterioridad al comienzo de la licencia en todos los casos.

La licencia y el salario vacacional ¿están gravados por aportes a la seguridad social e IRPF?

La licencia está gravada por aportes a la seguridad social (aporte jubilatorio, FONASA y FRL) mientras que el salario vacacional no.

En lo que refiere al IRPF, ambas partidas tributan este impuesto.

Creemos oportuno comentar que si la empresa decidiera abonar un salario vacacional extra, éste tributará IRPF, pero no generará aportes a la seguridad social siempre que se pague en la

misma oportunidad que el salario vacacional y no supere el 100% del mismo. De lo contrario se aportaría por el excedente.

Cálculo para pago de Licencia

El jornal de licencia se calcula:

para el trabajador mensual $1/30$ del sueldo mensual;

para los jornaleros: el jornal vigente;

para el caso de los trabajadores con remuneración variable (por ej.: destajistas) el art. 1º del Decreto-ley 14.328 de

19 de diciembre de 1974 establece: "En el caso de los trabajadores con remuneración variable, el jornal de vacaciones se calculará

dividiendo el monto total de los salarios percibidos en el año inmediato anterior a la iniciación de la licencia, incrementados

con los porcentajes de aumentos asignados al trabajador en ese lapso, por el número de jornadas trabajadas en igual período. El jornal

de vacaciones así obtenido, se reajustará en el caso de que se produzcan aumentos durante el tiempo en el cual el trabajador está en

uso de licencia, respecto de los días no gozados, pagándose las diferencias resultantes en el curso del mes siguiente a la terminación de

la licencia."

El texto de este artículo ha sido interpretado por Resolución Ministerial del 3 de diciembre de 1985, estableciendo que el jornal de

licencia para estos trabajadores será el promedio actualizado de las retribuciones percibidas en el año inmediato anterior a la fecha de

inicio del período de licencia correspondiente. Para el cálculo de dicho promedio, se actualizarán los haberes percibidos con los incrementos

acumulados calculados desde la fecha de su percepción hasta la fecha de inicio del período de licencia y si se producen aumentos durante el

período de licencia, el jornal resultante se aplicará a partir de la fecha del aumento.

En caso que sobrevenga algún aumento durante el período del goce de la licencia, serán reliquidadas las diferencias que resulten por tal motivo.

Cuando el trabajador reciba sueldo o salario fijo con otra remuneración variable, para fijar el jornal de licencia, se acumulará al sueldo o salario,

el promedio de la citada remuneración que se hace dividiendo el monto total de las sumas percibidas en el año civil inmediato anterior, por el número

de jornales trabajados en igual período.

Para determinar el jornal de licencia y el salario vacacional, se computarán las horas extras (Ley 15.996 del 17 de noviembre de 1988 y Dec. 550/89

del 22 de noviembre de 1989) realizadas en el año civil o fracción que genera el derecho a licencia. Para ello, se tendrá en cuenta el promedio de horas

extras laboradas en dicho año civil o fracción, y se aplicará la tarifa de hora extra vigente para los días trabajados, a la fecha de pago del jornal de

licencia o salario vacacional.

Trabajador Rural: (Ley 13.619 art. 2). Las prestaciones por alimento y vivienda del trabajador rural, ya sea que se paguen en dinero o en especie, se computan

para el cálculo del pago de la licencia anual.

Artículo 17

En el cálculo del jornal de vacaciones correspondiente a las licencias generadas a partir del 1º de enero de 1988, en su liquidación deberán incluirse los montos percibidos en el período en que se generó la licencia por concepto de horas extras, incentivos, destajos, premios, salvo aquellos que se otorguen en forma excepcional.

La forma de calcular el jornal de vacaciones será la siguiente:

a) En el caso de las horas extras, se sumarán las horas extras en el período en que se generó la licencia y ese total, se multiplicará por el valor de la hora extra vigente a la fecha de iniciación de la licencia, dividiendo el resultado por el número de jornadas efectivamente trabajadas;

b) En el caso de los incentivos por producción, destajos y premios, se sumarán los montos percibidos en el período en que se generó la licencia y ese total se dividirá también por el número de jornadas efectivamente trabajadas, incorporando también este resultado al jornal de licencia;

c) Para calcular las jornadas efectivamente trabajadas, deberá tomarse para el trabajador jornalero las

horas comunes (no se consideran las horas extras) efectivamente trabajadas dividido por 8 (ocho); y para los trabajadores mensuales, 25 jornadas mensuales, debiendo en este último caso, deducir los días de falta por cualquier motivo.

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.

LICENCIA POR PATERNIDAD

La ley 19161, que fue sancionada el 1º 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. El descanso a que refiere el artículo 7º de la ley, tiene la siguiente duración:

Un máximo de 3 días continuos, a partir del 25/11/2013

Un máximo de 7 días continuos, a partir del 1/01/2015

Un máximo de 10 días continuos, a partir del 1/01/2016

El período de descanso iniciará el día del parto, salvo para quienes tuvieren derecho a la licencia prevista por el artículo 5° de la ley 18345 (ley de licencias especiales),

en cuyos casos comenzará inmediatamente después de concluida esta.

El monto del subsidio, correspondiente a cada día de ausencia por razones de paternidad será:

A) Si se tratare de trabajador dependiente, el promedio diario de sus asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo.

B) Si se tratare de trabajador no dependiente, el promedio diario de sus asignaciones computables de los últimos doce meses.

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 se-manas.

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

LICENCIA POR MATRIMONIO

El artículo 6º de ley 18345 prevé una licencia de tres días por matrimonio, uno de dichos días debe coincidir con la fecha en que se celebró el mismo. A su vez el trabajador debe realizar un aviso fehaciente al empleador del casamiento, en un plazo mínimo de 30 días previos al mismo y en un plazo máximo de 30 días deberá acreditar el acto de celebración del matrimonio ante su emplea-dor mediante la documentación probatoria pertinente y en caso de no hacerlo, le podrán descontar los días como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

LICENCIA POR DUELO

Se encuentra regulada por el artículo 7º de la ley 18345 el cual señala que los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días hábiles con motivo de fallecimiento del padre, ma-dre, 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. Cabe puntualizar que mediante convenios colectivos o a través de los respectivos Consejos de Sala-rios, podrán acordarse regímenes más favorables para los trabajadores, motivo por el cual para un adecuado asesoramiento se deberá consultar si existe normativa especial para cada grupo y subgru-po de actividad.