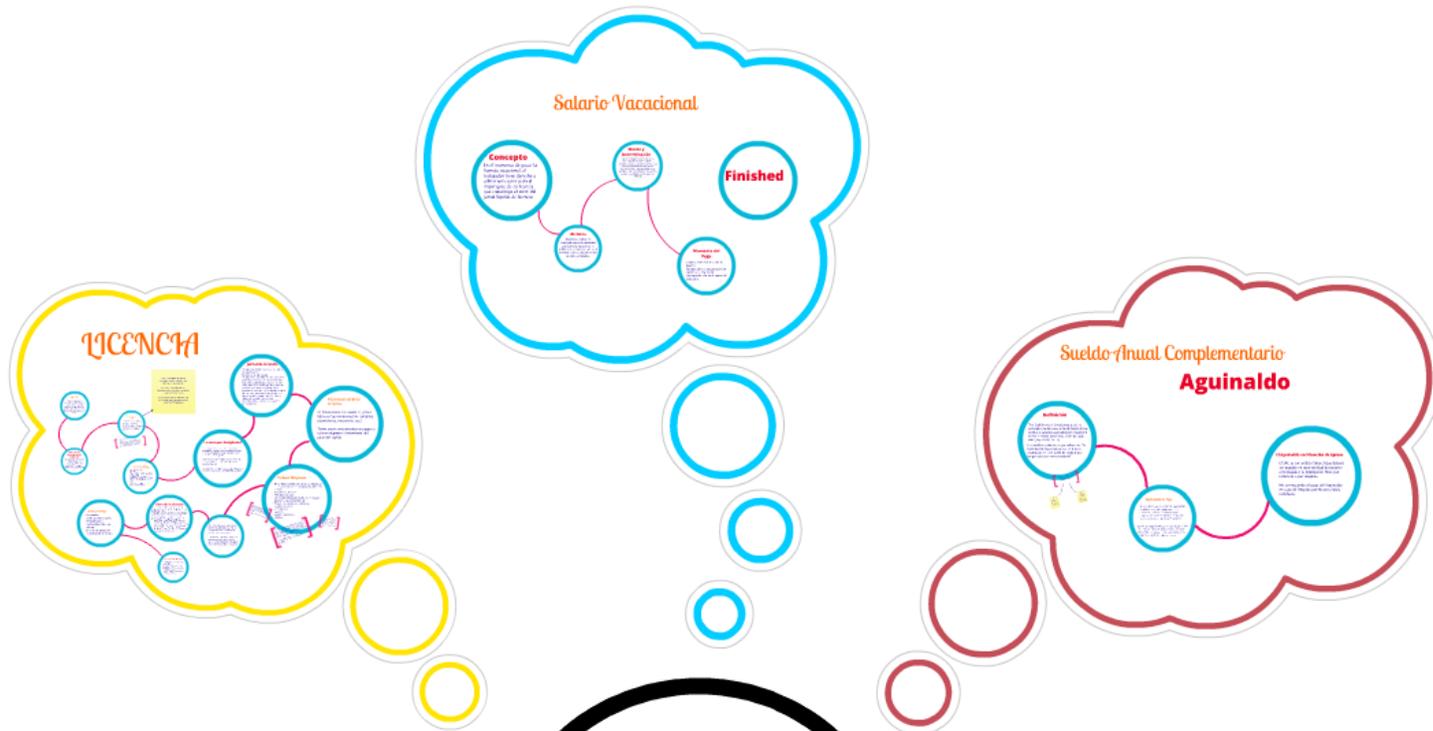


Relaciones Laborales

Licencia, Salario Vacacional y Aguinaldo

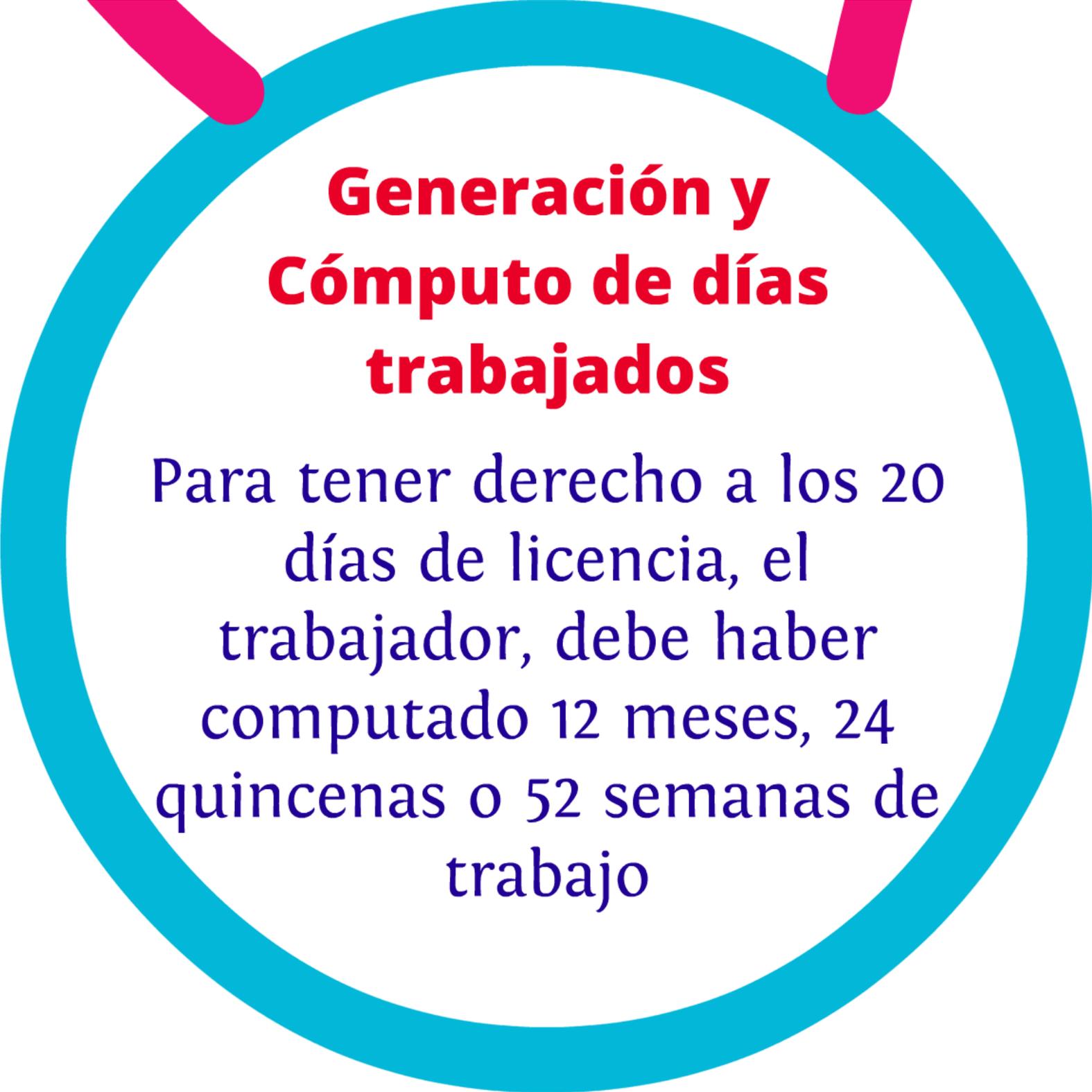
**Conceptos, beneficiarios,
y cálculo**



Relaciones Laborales

CONCEPTO

Todos los trabajadores, contratados por particulares o por empresas privadas de cualquier naturaleza, tienen derecho a una licencia anual remunerada de 20 días, como mínimo.



Generación y Cómputo de días trabajados

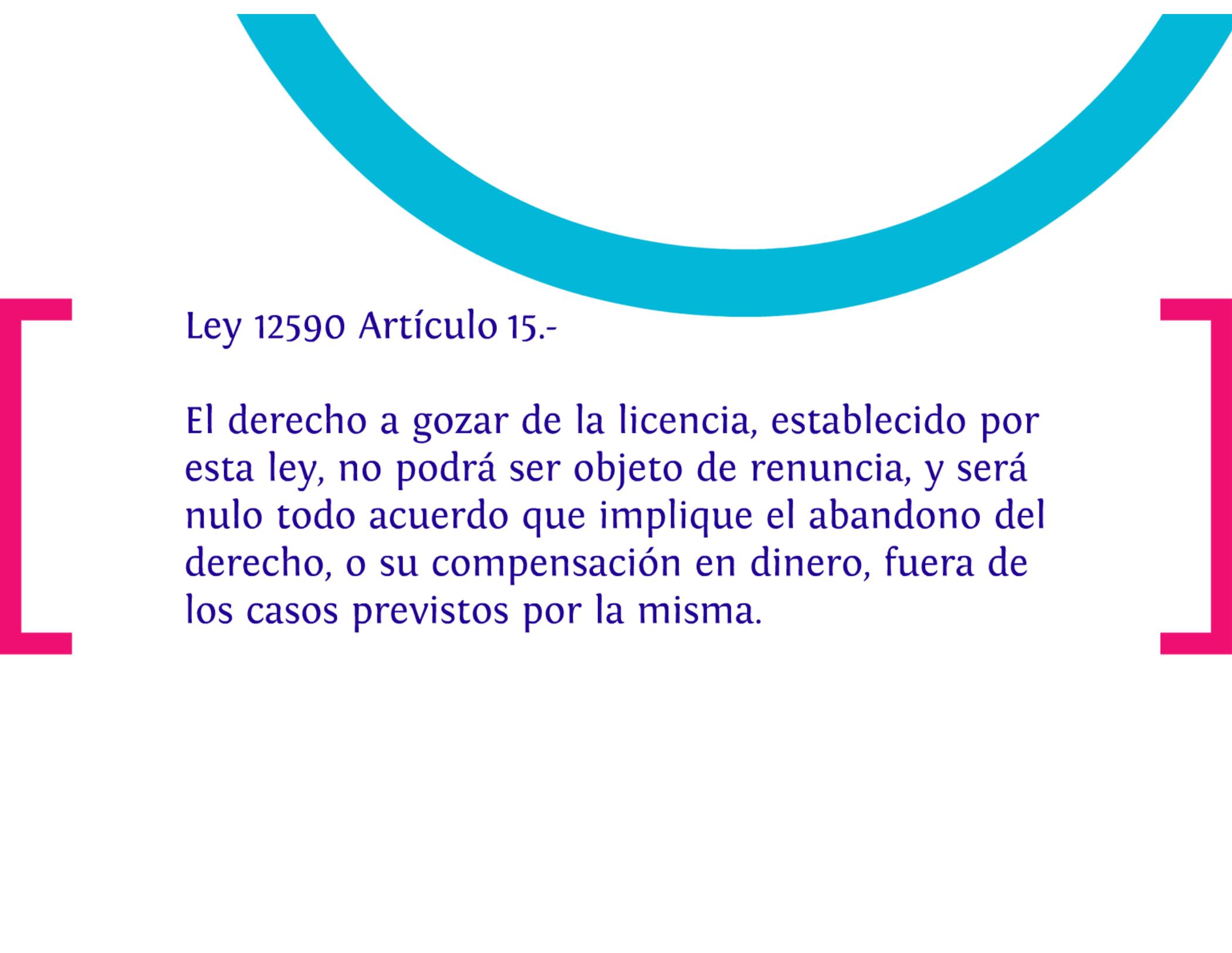
Para tener derecho a los 20 días de licencia, el trabajador, debe haber computado 12 meses, 24 quincenas o 52 semanas de trabajo

*El cómputo se debe efectuar en el
año civil*

Se deberá tener en cuenta para realizar el cálculo de la licencia, el tiempo que trabajo entre el 1/01 y el 31/12 de cada año.

En caso de no trabajar el año completo, se deberá efectuar la proporción correspondiente (por 12 meses, corresponde 20 días: por cada mes de trabajo se generan 1,667 días de licencia)





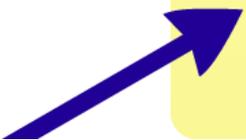
Ley 12590 Artículo 15.-

El derecho a gozar de la licencia, establecido por esta ley, no podrá ser objeto de renuncia, y será nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho, o su compensación en dinero, fuera de los casos previstos por la misma.

Para el cómputo de días es indistinto que se trabajen días enteros o una fracción.

Las faltas injustificadas se descuentan de la licencia a razón de $1/15$ días por cada falta

No se computan los períodos que el trabajador estuvo amparado al seguro por desempleo



*Hay días, que aunque el trabajador
no concurre al trabajo, generan licencia:*

- Los descansos semanales
- Feriados
- Faltas por enfermedad amparadas por el BPS o el BSE
- Paralización de los trabajos u otras causas no imputables al trabajador y siempre que éste haya estado a la orden
- Ausencia por Huelga
- Licencia por Maternidad

Licencia por Antigüedad

Los trabajadores con más de cinco años de servicios en la misma empresa, tendrán derecho a un día complementario de licencia por cada cuatro años de antigüedad.

El derecho al goce se adquiere por primera vez a los cinco años, a los ocho años adquiere el segundo días, etc.

Este derecho no se pierde en caso de enajenación comercial (cuando hay responsabilidad solidaria)

Jornal de Licencia

- Trabajadores mensuales: $1 / 30$ del sueldo mensual vigente.
- Jornales: el jornal vigente.
- Trabajadores con remuneración variable: el promedio resultante de dividir el monto total de los salarios percibidos en el año civil inmediato anterior por el número de jornadas trabajadas en igual período
- Cuando el trabajador reciba sueldo o salario fijo con otra remuneración variable, para fijar el jornal, se acumulará el sueldo o salario el promedio de la citada remuneración, calculado de acuerdo a punto anterior.

Determinación del Jornal de Licencia

Se deben tener en cuenta el jornal básico y las remuneración variables (comisiones, incentivos, etc.)

Todos estos componentes se pagan a valores vigentes al momento del goce del sueldo.

Partidas Marginales

- Horas Extras comunes y especiales efectuadas durante el año civil o fracción generador de la licencia
- Descansos trabajados
- Feriados trabajados
- Comisiones efectuadas en el año inmediato anterior al goce de la licencia
- Primas por antigüedad, asistencia, productividad, etc.
- Alimentación
- Vivienda
- Quebrantos de caja
- Viáticos

Horas extras, feriados y descansos trabajados: hay que calcular el promedio diario (por ejemplo: se suman todas las HEC que se hicieron en el año civil -o fracción- y se divide por la cantidad de días efectivamente trabajados)

deben calcular por separada la incidencia cada uno.

En el caso de las remuneraciones variables, el jornal de licencia se determina sumando el monto total de las remuneraciones cobradas en el año inmediato anterior al goce efectivo de la licencia, dividido por los días efectivamente trabajados (siempre por las

Variaciones en el cálculo de la incidencia:

- Viáticos: se considera según el criterio del BPS (sin rendición de cuentas dentro del país 50%, fuera del país 25%)
- Vivienda (si el trabajador la usa durante la licencia no se calcula la incidencia, sino debe considerarse la misma valuación ficta que para los aportes)
- Propinas: según laudos de convenios colectivos o los fictos establecidos para los aportes jubilatorios

Horas extras, feriados y descansos trabajados: hay que calcular el promedio diario (por ejemplo: se suman todas las HEC que se hicieron en el año civil -o fracción- y se divide por la cantidad de días efectivamente trabajados)

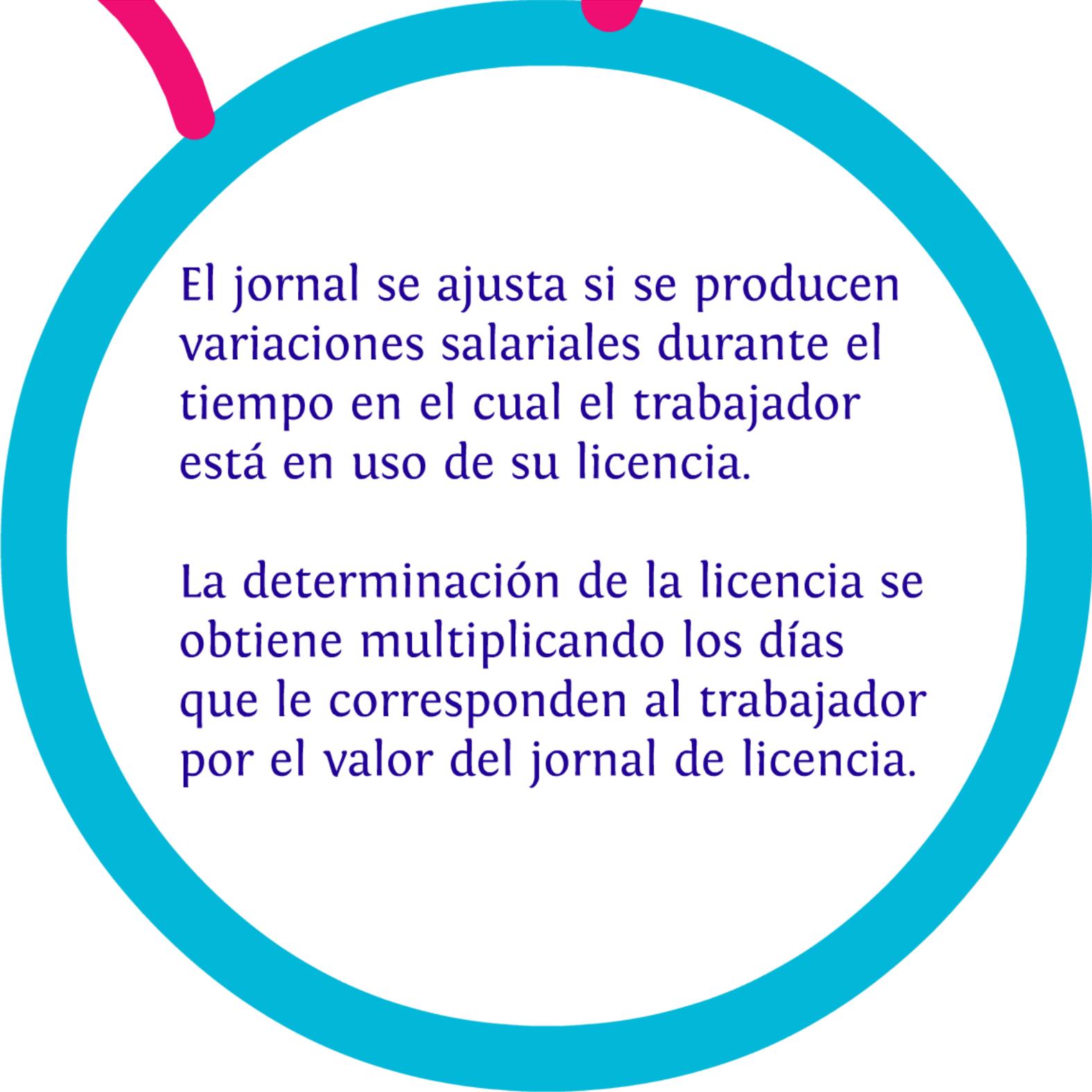
Se deben calcular por separada la incidencia de cada uno.

En el caso de las remuneraciones variables, el jornal de licencia se determina sumando el monto total de las remuneraciones cobradas en el año inmediato anterior al momento del goce efectivo de la licencia, dividido entre el total de días efectivamente trabajados (siempre buscamos el promedio diario)

Dichas partidas deben ser actualizadas por las variaciones salariales ocurridas en el período considerado.

Variaciones en el cálculo de la incidencia:

- Viáticos: se considera según el criterio del BPS (sin rendición de cuentas dentro del país 50%, fuera del país 25%)
- Vivienda (si el trabajador la usa durante la licencia no se calcula la incidencia, sino debe considerarse la misma valuación ficta que para los aportes)
- Propinas: según laudos de convenios colectivos o los fictos establecidos para los aportes jubilatorios



El jornal se ajusta si se producen variaciones salariales durante el tiempo en el cual el trabajador está en uso de su licencia.

La determinación de la licencia se obtiene multiplicando los días que le corresponden al trabajador por el valor del jornal de licencia.

Goce de la Licencia

La licencia en su totalidad se hará efectiva en el año inmediato siguiente al período de trabajo que origina el derecho a la misma.

Estos días son continuos, no pueden ser fraccionados, no se computan los feriados y domingos (los sábados deben computarse por no se feriados) La licencia no puede empezar coincidiendo con el día libre del trabajador.

Podrán autorizar las siguientes modalidades:

- División de la licencia en dos períodos continuos, el menor de los cuales no podrá ser inferior a 10 días.
- Computabilidad de los feriados, incluso los de Carnaval y Turismo (incluye feriados pagos como comunes)
- Acumular a la licencia anual los descansos compensatorios que correspondan a los trabajadores que tengan regímenes de turnos.

Momento de Pago

- Mensuales:
conjuntamente con la remuneración correspondiente a su salario
- Jornaleros: antes del comienzo de la misma



Licencias No Gozadas

Si se produce ruptura de la relación laboral, se debería otorgar una licencia en forma proporcional al tiempo trabajado.

En la práctica, se pagan los jornales de licencia correspondiente.

La Ley ordena pagar los jornales en las siguientes situaciones:

- cierre del establecimiento
- ruptura de la relación laboral por decisión de cualquiera de las partes
- fallecimiento del trabajador-

Salario Vacacional

Concepto

En el momento de gozar la licencia vacacional, el trabajador tiene derecho a cobrar una suma para el mejor goce de su licencia que constituye el 100% del jornal líquido de licencia.

Monto y Determinación

El monto mínimo es el equivalente al 100% del jornal líquido de licencia, menos los aportes personales al RFP para las Contribuciones Especiales o la Seguridad Social; aportes jubilatorios, aportes al Seg. por enfermedad y aportes con destino al Fondo de Reversión Laboral.

Alcance

Beneficia a todos los trabajadores de la actividad privada y de las personas públicas no estatales, como así también a los trabajadores del servicio doméstico.

Momento del Pago

Siempre antes del inicio de la licencia.
Esta partida no está gravada con aportes a la Seg. Social.
Corresponde aún en el egreso del trabajador.

Finished

Concepto

En el momento de gozar la licencia vacacional, el trabajador tiene derecho a cobrar una suma para el mejor goce de su licencia que constituye el 100% del jornal líquido de licencia.

Alcance

Beneficia a todos los trabajadores de la actividad privada y de las personas públicas no estatales, como así también a los trabajadores del servicio doméstico.

Monto y Determinación

El monto mínimo es el equivalente al 100% del jornal líquido de licencia, menos los aportes personales al BPS para las Contribuciones Especiales a la Seguridad Social: aportes jubilatorios, aportes al Seg. por enfermedad y aportes con destino al Fondo de Reconversión Laboral)



Momento del Pago

Siempre antes del inicio de la licencia.

Esta partida no está gravada con aportes a la Seg. Social.

Corresponde aún en el egreso del trabajador.

Sueldo Anual Complementario

Aguinaldo

Definición

"Por Sueldo Anual Complementario, se entiende a la doceava parte del total de los sueldos o salarios abonados por el patrono en los 12 meses anteriores al 1/12 de cada año" (Ley 12.840, Art. 1)

Los sueldos y salarios a que refiere son "la totalidad de las prestaciones en dinero originadas en la relación de trabajo que tengan carácter remuneratorio"



Oportunidad de Pago

Si bien la Ley de creación del Aguinaldo establece un único pago anual en diciembre, el Dec. Ley 14.325 / 1976 dispuso el fraccionamiento del mismo para los meses de Junio y Diciembre

- Junio: se paga el SAC generado desde el 1/12 del año anterior al 30/05 del año en curso.
- Diciembre: se paga el SAC generado entre el 1/06 y el 30/11 del año en curso.

El Aguinaldo en Situación de Egreso

El SAC es un crédito laboral que deberá ser pagado en oportunidad de pagarse al trabajador la liquidación final, por renuncia o por despido.

No corresponde el pago del Aguinaldo en caso de Despido por Notoria Mala Conducta.

Definición

“Por Sueldo Anual Complementario, se entiende a la doceava parte del total de los sueldos o salarios abonados por el patrono en los 12 meses anteriores al 1/12 de cada año” (Ley 12.840, Art. 1)

Los sueldos y salarios a que refiere son “la totalidad de las prestaciones en dinero originadas en la relación de trabajo que tengan carácter remuneratorio”

Una partida para ser considerada dentro del SAC.

• Debe ser recibida en dinero
• Debe tener carácter remuneratorio
• Debe ser abonada por el patrono

Una partida para ser considerada dentro del SAC:

- Debe ser recibida en dinero
- Debe tener carácter remuneratorio
- Debe ser abonada por el patrono

Generan SAC partidas como:

- Sueldo
- Horas Extras
- Gratificaciones vinculadas al trabajo desarrollado
- Quebrantos de caja efectivamente recibidos
- Comisiones
- Viáticos sin rendición de cuentas (50% cuando son gastos en el país o 25% en el exterior)

Partidas que no generan SAC:

- Propinas
- Gratificaciones no vinculadas al trabajo
- Tickets Alimentación
- Entrega de ropa de trabajo
- Otras partidas que no reúnan en forma simultánea todas las características definidas

características definidas

Casos especiales:

- El SAC no genera aguinaldo
- Habilitaciones o participaciones de Utilidades
- Salario vacacional (se considera una partida de interés social, aunque hay jueces que consideran que tienen carácter salarial)

Oportunidad de Pago

Si bien la Ley de creación del Aguinaldo establece un único pago anual en diciembre, el Dec. Ley 14.525 / 1976 dispuso el fraccionamiento del mismo para los meses de Junio y Diciembre

- Junio: se paga el SAC generado desde el 1/12 del año anterior al 31/05 del año en curso.
- Diciembre: se paga el SAC generado entre el 1/06 y el 30/11 del año en curso.

El Aguinaldo en Situación de Egreso

El SAC es un crédito laboral que deberá ser pagado en oportunidad de pagarse al trabajador la liquidación final, por renuncia o por despido.

No corresponde el pago del Aguinaldo en caso de Despido por Notoria Mala Conducta.

Licencia, Salario Vacacional y Aguinaldo

**Conceptos, beneficiarios,
y cálculo**