

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CATEDRA DRA. PAULA SARDEGNA

PROFESOR ADJUNTO DR. MARCELO DI STEFANO



Facultad de Ciencias Económicas - UBA

UNIDAD 10.2: CONCEPTOS DE PAGO OBLIGATORIO FORMAS DE EXTINCION



WORDPRESS

Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano

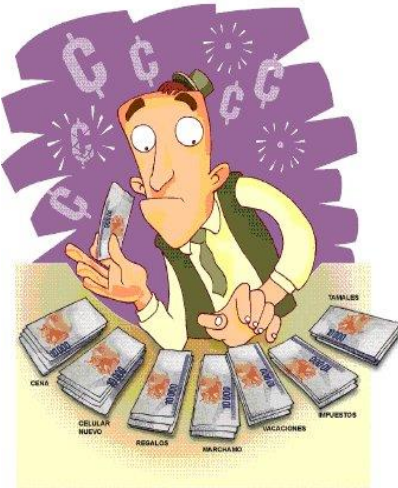


Marcelo Di Stefano

SAC PROPORCIONAL

Corresponde pagar el SAC proporcional a los días que haya trabajado efectivamente el trabajador desde el comienzo del semestre hasta la fecha del despido.

El cálculo se efectúa tomando como base la mitad de la MRNH dividida por los días corridos del semestre (182,5) y multiplicado por la cantidad de días trabajados del semestre.



EJ: MRNH=\$2.400.

- Si trabajó todo el semestre: $\$2.400 / 2 = \1.200 .
- Si trabajó 3 meses y 22 días: $\$2.400 / 2 = \1.200 ; $\$1.200 / 182,5 = \$6,58$; $\$6,58 \times 112 \text{ días} = \$736,96$.
- Si trabajó menos de 1 mes (por ejemplo, 25 días): $\$2.400 / 2 = \1.200 ; $\$1.200 / 182,5 \text{ (días)} = \$6,58$; $\$6,58 \times 25 \text{ (días)} = \$164,50$.

Recordar: Puede darse el caso de que el trabajador no trabajó durante todo el semestre, o lic. Sin goce de haberes, o que la trabajadora estuvo de licencia por maternidad (cobró asignación) y no devenga aguinaldo.

CONCEPTOS DE PAGO OBLIGATORIO

VACACIONES NO GOZADAS

Las vacaciones anuales son un descanso anual obligatorio pago.

14 bis: “descanso y vacaciones pagados” / 151LCT tienen derecho a las vacaciones completas cuando el trabajador haya trabajado como mínimo la mitad de los días hábiles calendario o aniversario.

Si no totaliza el tiempo mínimo trabajado: 1 día de vacaciones cada 20 trabajados.

152 LCT “ se computan como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado de una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo”.



14 días -5 años

21 días + 5 años y -10 años

28 días + 10 años y -20 años

35 días +20 años

Días corridos

VACACIONES NO GOZADAS

155 LCT Para obtener el valor del día de vacaciones se debe dividir x 25 y multiplicar por los días que le corresponden.

Para otros rubros hay que dividir por los días que tenga ese mes (28, 28 30 ó 31).

Se calcula sobre el salario que le hubiera correspondido (fijas + variables)

Se debe abonar la indemnización por vacaciones no gozadas del año que se inicia el 1º de enero hasta el último día efectivamente trabajado. Existen distintos métodos para efectuar su cálculo; por medio de los siguientes ejemplos, y sobre la base de un salario mensual de \$2.400, serán realizados dos tipos de cálculo.



— Trabajador mensualizado: Antigüedad 3 años; extinción: 10/10/2008.

Cálculo 1: (283 días corridos desde el 1º/1).

283×14 (días que le corresponde) / 365 (días del año) = $10,85$ (cantidad de días de vacaciones).

Cálculo 2:

$\$2.400 / 25 = \96 (salario diario).

$10,85$ días $\times \$96 = \$1041,60$.

**SAC s/VNG
= VNG/12**

SAC S/VACACIONES NO GOZADAS

Las vacaciones gozadas devengan SAC porque revisten naturaleza salarial. Aunque las VNG del 156 LCT tienen carácter indemnizatorio, debe computarse el proporcional del SAC.

EL PREAVISO

Es una obligación y una garantía bilateral de las partes que consiste en notificar la extinción del contrato de trabajo con la antelación dispuesta por la ley. Tiene por finalidad evitar la ruptura intempestiva del contrato y que se produzcan daños innecesarios por la interrupción brusca de la relación motivada en la mala fe de las partes.

Se trata de la comunicación anticipada que debe realizar una parte a la otra, en caso de disolución del vínculo en las formas antes mencionadas, respetando los plazos establecidos por la ley para cada caso.



El preaviso debe otorgarlo **no sólo el empleador** —para que el trabajador busque otro trabajo—, sino **también el trabajador** (por ejemplo, anticipando su decisión de renunciar) —para que el empleador pueda cubrir la vacante—, aunque no es común que esto ocurra en la práctica. Por ser utilizado casi exclusivamente por el empleador, se la ha definido como la "**notificación anticipada del despido**".

EL PREAVISO

El art. 3, ley 25877, modificó el art. 231, LCT, que dispone que "el contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

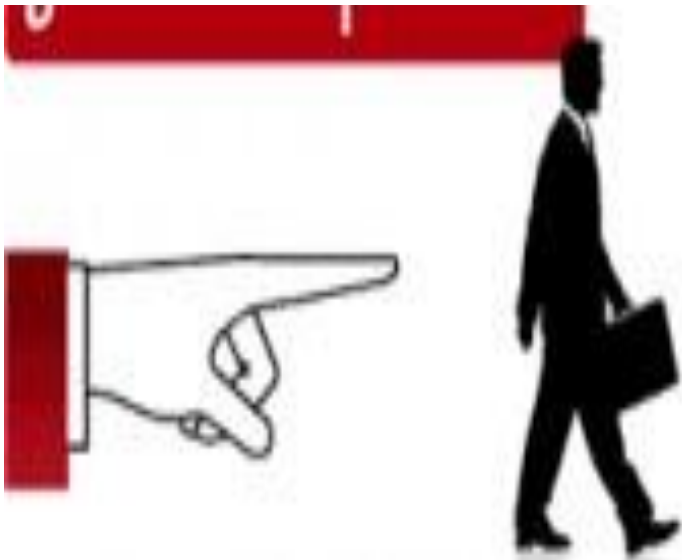
El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) por el trabajador, de 15 días;
- b) por el empleador, de 15 días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de 1 mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que **no exceda de 5 años y de 2 meses cuando fuere superior**".

Se trata de plazos mínimos, puede haber pactos en contrario, o cláusulas distintas en Estatutos (ej. Periodistas).

En período de prueba solo si está vigente es 15 días, caso contrario 1 mes (ej. No registración o renuncia del empleador a periodo de prueba).

Perfeccionamiento: El art. 235, LCT, dispone que "la notificación del preaviso deberá probarse por escrito". Las formas habituales de comunicación son: el telegrama, la carta documento o una nota firmada por el trabajador preavisado.



EL PREAVISO

La **carga de la prueba de la emisión y recepción del preaviso** la tiene quien lo otorga. El preaviso comienza a correr a partir del día siguiente al de la notificación.

Efectos: El otorgamiento del preaviso produce que el contrato continúe hasta su finalización, es decir que durante el tiempo de su duración ambas partes mantienen no sólo los deberes de prestación, sino también todos los derechos y obligaciones. Esto significa que el empleador está obligado por todos los hechos que ocurran durante dicho lapso, se trate de aumentos, enfermedad del dependiente, accidentes, etc.

El preaviso concedido es tiempo de servicio
No así el omitido (indemnización)

Licencia para buscar nuevo empleo:

El art. 237 , LCT, dispone el derecho del trabajador a gozar de una **licencia para que busque un nuevo empleo**: "durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras".



INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL PREAVISO

El art. 232, LCT, dispone que "la parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el art. 231 ". Remun q le hubiere correspondido al trabajador (Fijas + Variables Promedio)

PERIODO DE
PRUEBA

\$ EQUIVALENTE A **15 DIAS** DE TRABAJO COMO
INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO

+ DE 3 MESES Y
HASTA LOS 5
AÑOS INCLUSIVE

\$ EQUIVALENTE A **1 MES** DE TRABAJO COMO
INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO

+ DE 5 AÑOS

\$ EQUIVALENTE A **2 MESES** DE TRABAJO
COMO INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE
PREAVISO

INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL PREAVISO

PREAVISO CONCEDIDO	EXTINCION SIN PREAVISO
Continúa la relación laboral hasta que termina el plazo del preaviso.	Se extingue la relación laboral a la fecha de la notificación.
El plazo del preaviso genera antigüedad.	No se incrementa la antigüedad del dependiente por el plazo del preaviso indemnizado.
Incrementa el período de vacaciones y el SAC, como así también el tiempo de servicio para la indemnización por antigüedad.	En la práctica, <u>la jurisprudencia</u> sostiene que corresponde liquidar SAC sobre el preaviso (y sobre la integración).
Genera el pago de cargas sociales sobre el preaviso y el mayor SAC	No genera el pago de aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
El trabajador percibe durante el plazo del preaviso su salario habitual. (remuneración)	Es una indemnización dineraria, no es remunerativa.

INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL PREAVISO

Deben ser tomados en cuenta para su cálculo:

- **Los aumentos salariales** dispuestos para el período en que debería haber corrido el preaviso.
- **La parte proporcional del SAC**, que es un salario de pago diferido; de lo contrario no se estaría indemnizando la privación de la totalidad de las remuneraciones devengadas a favor del trabajador durante el plazo del preaviso omitido.
- Las partes en el contrato individual, o por medio del convenio colectivo de trabajo, **pueden prever un período mayor de preaviso.**
- **Si el empleador quiere retractarse de la notificación del preaviso, solo puede hacerlo con el consentimiento del trabajador.**
- **El empleador puede en cualquier momento relevar al trabajador de prestar servicios durante el plazo del preaviso, debiendo abonar la totalidad de los importes correspondientes.**

SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL PREAVISO

- **Cuando el trabajador se encuentre imposibilitado de prestar servicios (ej. Licencia por enfermedad), y se lo comunique de su preaviso por despido, el mismo será nulo, salvo que se lo hubiere otorgado expresamente para comenzar a correr cuando termine la situación que interrumpió la relación laboral (Ej. Enfermedad).**
- **Si la suspensión del contratato se da cuando el trabajador ya fue preavisado, el plazo se suspende hasta que cese el motivo de la suspensión, y luego sigue corriendo.**

SAC SOBRE PREAVISO



— La parte proporcional del SAC, que es un salario de pago diferido; de lo contrario no se estaría indemnizando la privación de la totalidad de las remuneraciones devengadas a favor del trabajador durante el plazo del preaviso omitido.

SAC = 1 REMUNERACION AL AÑO (12 MESES) OSEA 1/12 PARTE DE LOS SALARIOS ANUALES

SAC SOBRE PREAVISO = 1/12 PARTE DEL PREAVISO

$$\text{SAC S/PREAVISO} \\ = \\ \text{PREAVISO/12}$$



INTEGRACION DEL MES DE DESPIDO

"cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido“.

**DOBLE
CONDICION**

EN FECHA No coincidente con último día
del mes

SIN PREAVISO

**Remuneración/días del mes en que se lo
despidió
x días desde notificación hasta fin de mes**

INTEGRACION DEL MES DE DESPIDO

Por ejemplo, si el despido se produjo el día 10 de noviembre y el salario mensual del trabajador asciende a \$3.000, para obtener el valor diario se debe dividir la remuneración mensual por los días del mes, es decir, $\$ 3000 / 30 = \100 (valor día). A esa suma hay que multiplicarla por los días faltantes del mes de julio a contar desde la fecha del despido: $\$100 \times 21$ (días) = \$2100.

No procede en período de prueba

**+ SAC sobre Integración
= Integración/12**

DISTINTAS FORMAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

POR VOLUNTAD DEL EMPLEADOR

CON JUSTA CAUSA

SIN JUSTA CAUSA

POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

CAUSAS QUE AFECTAN AL EMPLEADOR

CAUSAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR

POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

DESPIDO INDIRECTO

RENUNCIA

POR VOLUNTAD DE AMBAS PARTES

ABANDONO DE TRABAJO

MUTUO ACUERDO

VENCIMIENTO DEL PLAZO

CUMPLIM DEL OBJETO/OBRA

ECONOMICAS

BIOLOGICAS

INCAP ABSOLUTA

INHABILITACION

JUBILACION

MUERTES

FUERZA MAYOR

FALTA O DISM

QUIEBRA O CONC

Ejercicio 1:

Despido durante el período de prueba.

Ingreso 1/5/16

Remuneración:18.000

Notificación del Despido:30/6/16

Calcular la indemnización sustitutiva del preaviso.

Ejercicio 2:

Despido Antigüedad inferior o igual a 5 años.

Ingreso 1/5/16

Remuneración:18.000

Notificación del Despido:30/10/16

Calcular la indemnización sustitutiva del preaviso, SAC proporcional, VNG, SAC s/VNG

Integración en el caso de corresponder, SAC s/Integración de corresponder.

Ejercicio 3:

Despido Antigüedad superior a 5 años.

Ingreso 1/10/10

Remuneración:18.000

Notificación del Despido:30/10/16

Calcular la indemnización sustitutiva del preaviso, SAC proporcional, VNG, SAC s/VNG

Integración en el caso de corresponder, SAC s/Integración de corresponder.