HUGO CALIABA

5309155-9

2º PARCIAL LABORAL II – GOLDESTEIN

29/6/2020

1)

Jornalero

No tiene derecho a IPD por no haber realizado + de 100 jornales en el año.

**Licencia**

1,667 dias de licencia genera x mes

0,066 dias de licencia genera x dia

Total días de licencia generados: 0,066 x 99 días = **6,534 días de licencia genero**

Jornal de Licencia = jornal básico + incidencias

**Jornal básico = $500**

Incidencia Horas extra:

Total H.E. realizadas: 24

Promedio H.E. por jornada: 24 % 99 jornales = 0,24 H.E. x jornada (promedio)

Valor 1 Hora Comun: 500 / 8 = 62,5

Valor H.E. (suponemos son en dia hábil): 62,5 x (100% recargo) = 125

Valor promedio diario de H.E.:

1 HE - $125

0,24 HE - **$30 PROMEDIO DE H.E X DIA.**

Incidencia Viatico sin rendición de cuentas:

Suponemos que el viatico se lo otorgaban al iniciar el mes.

Entonces 5 meses x $1000 de viatico = $5000.

En los viáticos debe incluirse el porcentaje del mismo sobre el que se realizan los aportes.

Como es un viatico dentro del país, es un 50 %.

50% de 5000 = 2500.

Promedio por dia: 2500 / 99 jornales trabajados = **$25,25 PROMEDIO VIATICO X DIA**

Entonces…

Jornal de Licencia = jornal básico + incidencias

$500 + ($30 + 25,25) = $555,25

$555, 25 x 6,534 dias de licencia generados = $3628

**LICENCIA NO GOZADA = $3628**

**SALARIO VACACIONAL: 3628 – (18,125%) = $2970**

**AGUINALDO: (555,25 X 99) / 12 = $4580, 8**

**RESPUESTA:** No. La liquidación de la empleada no está bien hecha.

2)

En primer lugar, la empleadora NO deberá abonar IPD común, porque la trabajadora se encuentra en un contrato a prueba, y este ultimo no genera derecho a la IPD común.

Sin embargo, la trabajadora se encuentra protegida por el Despido Especial por estado de gravidez. Por ello la empleadora deberá abonar el importe correspondiente a **6 meses de sueldo,** de acuerdo al artículo 17 ley 11577.

Al decir “sueldo” y no salario, y por tener esta sanción naturaleza indemnizatoria y no naturaleza salarial, no entran en la base de calculo las partidas marginales ni incidencias o alícuotas que pudiera haber.

Por lo tanto, el importe que deberá abonar la empleadora es el siguiente:

$30.000 x 6 = **$180.000**

3)

En nuestra posición, la solución debe ser la siguiente.

La Ley 15180 en su artículo 11 inciso 2º establece: “Durante el período en que el empleado perciba subsidio por desempleo no se generará derecho a licencia, feriados pagos y sumas para el mejor goce de la licencia, por la actividad que hubiere dado lugar a aquél”.

El legislador al redactar esta disposición se pronunció sobre la situación de los beneficios laborales. Excluyo en forma específica la generación de tres beneficios: licencia, feriados pagos y sumas para el mejor goce de la licencia.

Al realizar una exclusión precisa y determinada de estos tres beneficios, en la cual NO se refirió a la antigüedad para la IPD, entendemos que esta última SI SE GENERA, debido al carácter taxativo de la enumeración que realizo el legislador.

En definitiva, basándonos en el principio de interpretación que establece que donde no distingue la ley no debe distinguir el intérprete, y también en el principio de igualdad (entre trabajadores sean jornaleros o mensuales) concluimos que el trabajador jornalero debe generar antigüedad para la IPD como si hubiera laborado en forma habitual.

4)

En mi opinión no debe considerarse el amparo del Seguro de Accidentes de Trabajo para el aguinaldo porque el artículo 2 de la Ley 12.840 es claro al decir “por sueldo anual complementario se entiende la doceava parte del total de sueldos o salarios **abonados por el patrono”**

El subsidio que recibe el trabajador, al no ser abonado por el patrono, no debe considerarse en la base de cálculo del aguinaldo.

5)

Sin embargo, la Ley 12.590 establece en su artículo 8: “no se descontarán los días que el trabajador no hubiese laborado por … enfermedad debidamente comprobada por un término no mayor a 30 días en el año”.

Por lo tanto, en principio la respuesta sería afirmativa: el trabajador si generaría licencia y salario vacacional durante ese periodo, esto siempre y cuando la enfermedad no tenga una duración de mas de 30 días en el año.

Sin embargo, el Convenio Internacional N.°132 de la OIT establece que las ausencias del trabajo por motivos independientes a la voluntad del trabajador serán computadas como laborados, sin establecer plazo alguno, como si lo hace la disposición citada anteriormente.

Como la ley que ratifica dicho convenio es posterior en el tiempo a la Ley 12.590, se entiende que hay una derogación tacita de esta última.

Por lo tanto, la respuesta definitiva es la siguiente: el trabajador si genera licencia y salario vacacional durante el periodo en que está en el seguro por enfermedad, no existiendo plazo alguno para que deje de generar estos beneficios.

6)

Me falto tiempo.