Aguinaldo. Te explicamos cómo se calcula.

¿Qué sueldo se toma para liquidar el aguinaldo?
Para liquidar el aguinaldo, se toma el 50 % del mayor sueldo devengado por todo concepto dentro del primer semestre o segundo del año, según corresponda.
Osea, se toma la mayor remuneración devengada en el semestre y se la divide por 2.
¿Cuáles son los rubros que se incluyen para tomar la mejor remuneración?.
Los rubros que se incluyen son: sueldo bruto, comisiones, horas extras, a cuenta de futuros aumentos, viáticos, premio por asistencia, premio por puntualidad, Remuneraciones en especie (casa, habitación, comida, celular, auto, cochera, etc.), salarios pro enfermedad o accidente, vacaciones y plus vacacional, etcétera.

¿Cómo se efectúa el cálculo del Aguinaldo cuando el empleado no trabajó el semestre completo?.
Si los días trabajados no alcanzan los seis meses, el aguinaldo se calcula de la siguiente manera: se toma el mayor sueldo del semestre y se divide por dos, luego se divide por la cantidad de días del semestre, y se multiplica por el número de días trabajados.

Por ejemplo: *Fecha Ingreso: 12/08/2011*
Se abonan 4 meses y 19 días (son 139 días trabajados en el segundo semestre de 2011) $6.000 (mejor sueldo) / 2 / 180 x 139 = $2.303.-

¿Si una trabajadora estuvo con licencia por maternidad, ¿cómo se liquida el aguinaldo?
En ese caso, los meses de licencia por maternidad no devengan aguinaldo por lo que la liquidación del Aguinaldo deberá ser proporcional a los meses que efectivamente trabajó la empleada, ya que no cobra sueldo sino un subsidio pago por el Estado el cual no lleva ningún tipo de retención.

¿Cuando un trabajador estuvo con licencia por enfermedad corresponde pagarle el Aguinaldo?.
Si, corresponde abonarle el Aguinaldo, porque la licencia por enfermedad se considera tiempo trabajado, ya que el trabajador percibió remuneración, de acuerdo a lo establecido en el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo.

¿Qué sucede cuando el trabajador se encuentra en guarda de puesto?.
En este caso, no devenga aguinaldo porque el trabajador **no presta servicios**. Es la misma situación que la licencia sin goce de haberes.

¿Cuando se cobra el Aguinaldo?.
La ley establece como fecha de límite el último día del mes de diciembre. Se cobra los días 30 de junio y 31 de diciembre. En la práctica es muy habitual es que se cobre junto con los haberes de junio, a partir del día 5 de julio, y con los haberes de diciembre a partir del 5 de enero. Estas son fechas utilizadas como tiempo limite para dicho pago con lo cual es aceptable que el pago se realice con antelación.

¿Está sujeto a aportes y contribuciones al Régimen de la Seguridad Social?.
Conforme lo dispuesto por el artículo 6 de la Ley 24.241, que define el concepto de salario, se considera, a los efectos previsionales, si está sujeto a aportes y contribuciones el importe del aguinaldo.

Vacaciones. Te explicamos todo lo que tenés que saber.

Te explicamos todo lo que tenés que saber sobre tus vacaciones: requisitos para gozarlas, como se computa la antigüedad, la cantidad de días, si te corresponden en verano, si te las tienen que notificar con anticipación, como se calcula el pago de las mismas, etc.

Todo trabajador tiene derecho a gozar de un "período mínimo y continuado de descanso anual remunerado".

¿Cuanto días de vacaciones me corresponden?

14 días, cuando mi antigüedad no excede los 5 años.

21 días, cuando mi antigüedad es mayor a 5 años y no excede de 10 años.

28 días cuando mi antigüedad es mayor de 10 años y no excede los 20 años.

35 días cuando es superior a 20 años.

¿Tengo que cumplir algún requisito?

Para poder gozar en forma completa las vacaciones tengo que haber trabajado "durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles en el año calendario".

Pero si no alcanzo a totalizar el tiempo mínimo de trabajo requerido, igual puedo acceder a un período de vacaciones que se calcula en forma proporcional y consiste en un día de vacaciones por cada 20 días trabajados en el año.

¿Como se computa mi antigüedad para el cálculo?

Se computa la antigüedad que tengo en el trabajo desde mi fecha de ingreso hasta el 31 de Diciembre del año al que corresponden las vacaciones.

Se computan también como días trabajados y no se pueden descontar del cálculo: la ausencia por enfermedad inculpable, accidentes de trabajo, licencias especiales, fijadas por ley o por convenio, y suspensiones económicas.

¿Cuando me pueden otorgar las vacaciones?

El empleador tiene la obligación de otorgarlas en un periodo entre el 1 de Octubre y el 30 de Abril del año siguiente. Entre esas fechas, es el empleador quien decide cuando gozará el trabajador las vacaciones.

¿Que pasa si ese período no coincide con el verano?

Tengo derecho a que al menos 1 de cada 3 períodos de vacaciones se me otorgue en temporada de verano.

¿Cuando me tienen que notificar sobre mis vacaciones?

El empleador debe comunicarlo por escrito con una antelación de 45 días. Si no cumple con la notificación, el trabajador puede tomarse la licencia por sí, previa notificación fehaciente de ello (se recomienda por telegrama laboral), de modo de que las vacaciones terminen antes el 31 de mayo. Estas notificaciones en la práctica suelen ser verbales.

¿Que día de la semana comienzan mis vacaciones?

Las vacaciones comienzan un día lunes o, en caso de actividades en las que la semana laboral empiece otro día por razones particulares, el primer día laboral después del franco.

¿Como se calcula el pago de mis vacaciones?

Se divide por 25 el importe del sueldo percibido y su resultado se multiplica por la cantidad de días que corresponden de vacaciones (básico, bonificación por antigüedad, adicionales, u otras remuneraciones accesorias).

¿En que momento me deben abonar las vacaciones?

Deben abonarse al momento de su inicio indefectiblemente.

¿Durante cuánto tiempo puedo acumular vacaciones sin que las mismas se consideren vencidas?

Únicamente se puede acumular la tercera parte (1/3) de un período inmediatamente anterior de vacaciones que no se hubiese gozado.

Las vacaciones que no se hubieren tomado efectivamente o se hubiere convenido su acumulación en la forma explicada, se pierden.

¿Cual es la jornada legal de trabajo?

La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

La jornada de trabajo nocturno (comprendida entre las 21 y las 6 horas) al igual que el trabajo insalubre, no podrá exceder de 7 horas.

¿Cual es el tiempo de descanso? ¿Es obligatorio?

Entre cada jornada de trabajo debe haber obligatoriamente un descanso no inferior a 12 horas.

¿Estoy obligado a trabajar en horas suplementarias?

Usted no está obligado a trabajar en horas suplementarias.

Salvo casos de peligro, accidentes ocurridos, fuerza mayor, o por exigencias “excepcionales” de la empresa.

¿Cuando puedo exigir cobrar horas extras?

Cuando usted trabaje más horas que las que se encuentran estipuladas en la jornada legal de trabajo (48 Hs.).

¿Debo seguir percibiendo salario en caso de accidente o enfermedad?

La respuesta es sí. El accidente o enfermedad inculpable que impida que usted vaya a trabajar no afectará su derecho a percibir su sueldo durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor.

En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años.

La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.

Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, 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. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

¿El trabajador esta obligado al control médico que le asigna el empleador?

El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

¿Me pueden aplicar una sancion que modifique mis condiciones de trabajo?

No esta permitido aplicar este tipo de sanciones disciplinarias. En este caso, el trabajador podrá considerarse injuriado y despedido.

¿Pueden bajarme el sueldo?

No, no pueden bajarle o reducirle el sueldo. El empleado ante dicha circunstancia puede considerarse injuriado y despedido por exclusiva culpa del empleador con derecho al cobro de las indemnizaciones por despido. Con excepción a los procedimientos que se presentan en el Ministerio de Trabajo y cumpliendo con las formalidades exigidas por este.

¿Pueden bajarme de categoría laboral?

No, en ese caso el trabajador podrá considerarse injuriado y despedido sin causa, con derecho a cobrar las indemnizaciones por despido. El cambio que no afecte al trabajador es el que se realiza para elevar la categoría laboral.

¿Que derechos tengo si me aplican una sanción?

El trabajador sancionado tiene derecho, dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la sanción, a impugnar su procedencia y el tipo o extensión de la misma,

para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido ese plazo, se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

¿Que desventajas tengo si estoy en negro?

Si el trabajador tiene una relación laboral no registrada legalmente, entre otros, no gozorá de los beneficios de:

.- salud para el trabajador y su grupo familiar.

.- cobertura ante los riesgos de trabajo.

.- invalidez, vejez y muerte.

.- asignaciones familiares y seguro de desempleo.

.- beneficio jubilatorio (aportes para su jubilación).

¿Qué hacer ante un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional?

“El empleador está obligado a denunciarlo ante la ART, aunque también podrá hacerlo el propio trabajador, sus herederos, los prestadores habilitados, o cualquier persona que haya tenido conocimiento del accidente de trabajo o enfermedad profesional”

Denunciar los mismos ante su superior, para que éste lo gestione ante la A.R.T.
Llamar al número de teléfono que está en su credencial
Entonces recibirá:
La información de la A.R.T. que le asignará un nosocomio para su atención donde se le brindará las prestaciones médicas y farmacéuticas necesarias.
En caso de urgencia dirigirse a un Hospital Público, nunca a la obra social dado que se perdería el poder ser atendido por la ART como corresponde a tal caso.

¿Que hago si cuando me reincorporo no puedo hacer las mismas tareas que hacía antes?

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en

condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.
Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de la ley de contrato de trabajo.
Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo.
Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo.

¿Que hago si me despiden durante el plazo de las interrupciones por accidente o enfermedad inculpable?

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

¿Que hago si el empleador no tiene una ART?

Se debe denunciar mediante carta documento, telegrama o nota con copia debidamente recibida por el destinatario, el accidente o enfermedad profesional ante el mismo empleador, quien está obligado a responder ante el accidente con todas las prestaciones previstas en el sistema en vigencia.

¿Qué pasa si el accidente ocurre fuera del ámbito laboral?

En estos casos corresponderá la cobertura médica por parte de la ART si el trabajador se accidenta en el trayecto de su domicilio real hacia el lugar de trabajo o viceversa, siempre y cuando no se haya modificado el trayecto directo. Este es el llamado accidente IN ITINERE.

¿Tengo derecho a que me conserven el empleo ante un accidente o enfermedad inculpable?

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria. Durante este periodo de un (1) año sería conveniente que el trabajador tramite la jubilación o la pensión por incapacidad.

¿Que licencias establece la ley laboral?

El trabajador gozará de las siguientes licencias, establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo 130/75:

.- El empleado tendrá derecho a 12 días de licencia corridos por casamiento, con goce total de sus remuneraciones, en la fecha en que el mismo determine, pudiendo, si así lo decidiere, adicionarlo al período de vacaciones anuales.
El empleado tendrá derecho a 1 día de permiso sin pérdida de remuneración por todo concepto para trámites prematrimoniales.
Le corresponderá al empleado 1 día de licencia por casamiento de hijos.
- El empleador otorgará sin goce de remuneraciones licencia por hasta 30 días por año, por enfermedad de cónyuge, padres o hijos que requiera necesariamente la asistencia personal del empleado, debidamente comprobada esa circunstancia mediante el mecanismo del Art. 227 de la ley 20.744.
- El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, 4 días corridos de licencia por fallecimiento de padre, hijos, cónyuges o hermanos/as, debidamente comprobado.
Cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de quinientos kilómetros, se otorgarán 2 días corridos más de licencia, también paga, debiendo justificar la realización del viaje.
- El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 2 días de licencia

corridos, por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge debidamente justificado el fallecimiento.
- El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 2 días hábiles por nacimiento de hijos.
- El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, la jornada completa de licencia al trabajador cuando éste concurra a dar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite
- El empleador concederá, con goce total de remuneraciones 2 días corridos de licencia al empleado que deba mudarse de vivienda, debidamente justificado.
- El empleador otorgará autorización con goce total de sus remuneraciones al empleado que por situaciones o emplazamientos personales con carácter de carga pública, deba comparecer ante reparticiones oficiales, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.
- El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, l0 días de licencia como máximo, por año, para los estudiantes secundarios, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, fijándose el ciclo lectivo normal según las especialidades que se cursen y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Esta licencia, a solicitud del empleado/a, podrá acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.
- El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 20 días de licencia como máximo, por año, para los estudiantes universitarios a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de 4 días por examen, fijándose el lapso completo en 7 años y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Cuando en el año se excediera de 5 exámenes sin repetirlos se otorgarán 4 días más de licencia con goce de remuneraciones. Estas licencias así establecidas a solicitud del empleado/a, podrán acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.
- El empleador remunerará al personal que deba cumplir las exigencias de la revisación médica militar hasta 2 días corridos. Cuando se requiera más de este término deberá ser justificado fehacientemente por la autoridad pertinente.
- El empleado que en carácter de reservista sea incorporado transitoriamente a las Fuerzas Armadas de la Nación, como oficial o suboficial, tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de sueldo, mientras dure su incorporación.
- Al personal que cumpla el servicio militar incorporado a la Policía Federal o en la Prefectura Naval Argentina, se le concederá licencia sin goce de sueldo de conformidad con lo establecido en el Decreto 4216/54.
- A solicitud del empleado, el empleador le otorgará 1 hora de licencia mensual con goce total de remuneraciones al efecto de realizar sus compras en aquellos lugares donde la discontinuidad y uniformidad de los horarios imposibilitara al mismo para concretar sus adquisiciones. Las empresas dispondrán la fecha y horarios que consideren más adecuados para su otorgamiento como asimismo la rotación necesaria que no interfiera el normal desenvolvimiento de las tareas.
La liquidación se efectuará en caso en que haya remuneración variable sobre el promedio hora del día en que se haga uso de ese derecho.

Anexo

Traslado del acuerdo no remunerativo al básico.

Según el artículo 5° del Acuerdo Junio de 2011, la totalidad del incremento no remunerativo liquidado bajo el rubro "Acuerdo colectivo junio 2011" tendrá el carácter de remunerativo y se incorporará a los sueldos básicos de convenio a partir del mes de Abril de 2012.

Dicha incorporación incluye un monto equivalente al importe de los aportes a cargo del trabajador, de modo tal de no afectar el salario de bolsillo del empleado, ni el adicional por presentismo, puesto que este último será calculado sobre las remuneraciones ahora incrementadas.

Mediante el artículo 7° del Acuerdo Junio de 2011, se faculta a los empleadores a disponer la incorporación anticipada de las sumas no remunerativas a la remuneración de los trabajadores, bajo la condición de que deberá realizarse a la totalidad del personal dependiente de la empresa bajo el CCT 130/75.

Paritarias 2012.

Las mismas comenzaran a ser negociadas desde el mes de abril, pudiendo abarcar dicha negociación los meses de mayo y junio.