

Preguntas Frecuentes DINATRA

¿Cuál es la normativa que regula el pago de parte del salario con tickets alimentación? La partida de alimentación está prevista en el artículo 167 de la Ley 16713.

Como los tickets de alimentación tienen naturaleza salarial deben computarse para el cálculo de licencia, salario vacacional e indemnización por despido, no para el aguinaldo ya que por definición el aguinaldo es la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el empleador en los doce meses anteriores al 1º de diciembre de cada año. Con respecto a dar el equivalente en dinero durante la licencia se ha planteado el problema que ese dinero llevaría aportes ya que lo exonerado sería sólo el ticket de alimentación, pero a su vez éste sólo se da en los días trabajados de acuerdo a la redacción del artículo mencionado.

Como la ley no dice expresamente cómo debe incluirse esta prestación en la licencia y en el salario vacacional se ha sostenido que conviene cualquiera sea la forma en que el empleador decida incluirla, notificándolo formalmente a sus trabajadores y obteniendo su consentimiento. Los tickets alimentación ¿deben incluirse en el recibo de sueldo? Efectivamente. La entrega de tickets alimentación debe realizarse "contra recibo del trabajador" (ver RD 13-32/1997 del BPS).

Lo que sugiere este Ministerio es incluir el monto de la alimentación entre los haberes del recibo y no calcular aportes sobre el mismo siempre y cuando no supere el 20% de la retribución nominal que el trabajador recibe en efectivo. En la Planilla de Trabajo se pondrá el monto correspondiente a lo que el trabajador percibe en efectivo en la columna remuneraciones y en observaciones se dejará constancia que el o los trabajadores perciben una partida fija de ticket alimentación aceptándose que se detalle el monto en moneda nacional o el porcentaje correspondiente al salario nominal.

Cabe destacar el artículo 38 numeral e del Decreto 108/007 del 22/03/2007...” Todo empleador, inclusive de las/los trabajadoras/as del servicio doméstico, estará obligado a expedir y entregar a sus trabajadores el recibo de pago correspondiente en oportunidad de abonar cualquier suma o remuneración y sea cual sea el sistema de pago utilizado. El trabajador deberá suscribir la copia que quedará en poder de la empresa. Los mencionados recibos servirán de constancia laboral a los efectos establecidos en el artículo 10 de la ley 16244 de 30.03.1992, y en ellos deberá constar:

...e) Relación detallada de todos los rubros que lo componen según los casos: salarios, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones, salario vacacional, indemnizaciones, en general todo otro concepto relativo al vínculo laboral”...¿Cómo se calcula la licencia de un trabajador mensual? Todo trabajador tiene derecho a 20 días de licencia anual lo que equivale a 1,66 de licencia por mes trabajado. Si el trabajador, al 31 de diciembre no trabajó todos los meses del año, la cantidad de días de licencia se obtendrá multiplicando los meses trabajados por 1,66. ¿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 del 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. ¿Cómo se cuentan los días de licencia? Con respecto a la consulta formulada Ud. encontrará la respuesta en el texto del Decreto 497/78 del 23/8/78 el cual dispone que las vacaciones anuales se extienden por veinte días y dentro de ellos no se incluyen los feriados, ni los domingos, pero sí los días sábados. En principio los días en rojo en el calendario deben ser salteados al contar los días de licencia (se trate de domingos o feriados tanto sean comunes o pagos), esto es igual para mensuales como para jornaleros. Si bien este es el principio general hay que tener en cuenta si se celebró un convenio colectivo debidamente aprobado, donde se haya pactado la computabilidad de todos los feriados o de alguno de ellos en período de vacaciones anuales. ¿Cómo se calcula el salario vacacional y cuándo se paga? El salario vacacional se abona al salir de licencia, y es el 100% del jornal líquido de vacaciones.

Si es mensual y sale 10 días, a ese sueldo mensual se le hacen los descuentos se divide entre 30 y lo que da se multiplica por 10.

Si es un trabajador jornalero, el salario vacacional será el resultante de multiplicar el jornal líquido por los días de licencia. ¿Cuántos días de licencia me corresponden por matrimonio, nacimiento de un hijo, fallecimiento de un familiar o estudio? Marco Normativo: Ley 18345 de fecha 11/09/2008 y 18458 de fecha 02/01/2009 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, ADOPCIÓN Y LEGITIMACIÓN ADOPTIVA. El artículo 5º de la Ley 18345. establece que todos los trabajadores de la actividad privada tendrán derecho a la siguiente licencia con goce de sueldo en ocasión del nacimiento de sus hijos. El padre tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes. Debe acreditar el hecho ante su empleador mediante la documentación probatoria correspondiente en un plazo máximo de 20 días hábiles y de no hacerlo le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

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 empleador 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, madre, 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 Salarios, 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 subgrupo de actividad. Cuando un trabajador en calidad de testigo se ausenta de su trabajo debido a una citación judicial, ¿se le debe descontar del sueldo? Se le debe abonar por el tiempo que duró la declaración, esto está expresamente previsto en el Código General del Proceso, artículo 160.5 que establece: " No se descontará del salario del testigo compareciente el tiempo que estuvo a disposición del Tribunal". El ficto de vivienda y viáticos de trabajadores rurales, se computa para el cálculo de aguinaldo, salario vacacional, licencia e indemnización por despido o en algunos casos no se toma en cuenta? El tema vivienda es el que está expresamente previsto para los trabajadores rurales en la Ley 13.619 art.1º y Dec. 647/78 art. 23. En dichas disposiciones legales se establece que para el cálculo del aguinaldo, de la licencia y el salario vacacional debe tenerse en cuenta como salario las prestaciones en especie.

Para ello debe considerarse el ficto legal, establecido por el Poder Ejecutivo para el cálculo de dichos beneficios (ver). También debe ser incluido el viático que tiene naturaleza salarial, es decir aquel viático que es recibido por el trabajador en ocasión de su trabajo y por el cual no tiene que rendir cuenta en qué lo gasta. El período que un trabajador está enfermo amparado por el Banco de Seguros o exDISSE, ¿se debe tomar en cuenta para el cálculo y para el pago de la licencia?

A) Licencia y subsidio por enfermedad común (ex disse) La normativa en el tema es el Decreto Ley 14.407 el cual considera el "tiempo que el trabajador no pudiera prestar servicios por razones de enfermedad será computado como si realmente hubiera trabajado para la aplicación de las normas de derecho del trabajo de que sea titular...". Esto significa que durante dicho período el trabajador sigue generando los beneficios que marca la ley como si efectivamente estuviera cumpliendo funciones, y estos derechos dicen relación en todos sus efectos. Dicha norma debe armonizarse con la ley de licencias 12.590, cuyo artículo 8 establece que no "se descontarán los días que el trabajador no hubiese laborado durante la semana, la quincena o el mes, por festividades o asueto, enfermedad debidamente comprobada por un término no mayor a 30 días en el año".

Teniendo en cuenta ambas normas, si bien en una primera instancia el tiempo en el cual el trabajador se encuentra amparado al Seguro de Enfermedad se computa como si efectivamente trabajara a los efectos de la generación de licencia, la enfermedad no debe superar los 30 días, según lo establecido por la Ley 12.590 en coordinación con el Decreto Ley 14.407.

Esta situación se describe sin perjuicio de la aplicación del Convenio Internacional N° 132 por el cual se establece que "En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad serán contadas como parte del período de servicios".

El punto a dilucidar es la discordancia entre la normativa nacional (Decreto Ley 14.407 y 12.590) y el convenio internacional (N°132 de la OIT), y la aplicación inmediata a nuestro ordenamiento de la segunda de las normas citadas, tomando en cuenta los principios que regulan el ordenamiento jurídico nacional.

En primer lugar el convenio internacional es ley vigente en Uruguay por ratificación efectuada por el Decreto Ley 14.568 de 30/08/76, la que ha sido incorporada a la normativa nacional. Al ser el convenio ratificado por una norma posterior

en el tiempo a la Ley 12.590 y al Decreto Ley 14.407, es dable sostener la derogación tácita, respecto al punto en cuestión y su sustitución por la norma posterior.

Por todo lo anteriormente expuesto cabe concluir que en la actualidad si un trabajador se encuentra amparado al Seguro de Enfermedad sin importar cuál sea el período durante el cual está certificado, es el empleador quien debe abonar la licencia generada y el Salario vacacional correspondiente, hasta que una norma nacional traslade dicha carga a los organismos de Seguridad Social o se reglamente el convenio 132.

B) Licencia y subsidio por accidente de trabajo o enfermedad profesional (Banco de Seguros del Estado) El artículo 70 de la ley 16074 establece: "No podrá imputarse al goce de la licencia el tiempo no trabajado por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional"; Surge entonces una clara contradicción entre lo dispuesto por la ley 12590, que establece que no se descontarán de la licencia los días que el trabajador no hubiese laborado por enfermedad por un término no mayor de 30 días en el año y el Convenio Internacional de Trabajo Nro. 132, que dispone que todas las ausencias por enfermedad se computan para generar el derecho a la licencia.

Según la doctrina y jurisprudencia mayoritaria correspondería aplicar lo dispuesto por el Convenio Internacional Nro. 132. Destacamos en este sentido al Dr. Américo Plá Rodríguez quien sostiene que a partir de la entrada en vigencia de este Convenio, todas las ausencias por enfermedad o accidente de trabajo se computan para generar el derecho a la licencia. Se entiende que el Derecho Internacional es de aplicación inmediata al derecho interno, y que aquél tiene supremacía sobre éste. La incorporación automática del Convenio Internacional (norma superior), derogaría la norma de derecho interno anterior que la contradice. La Ley 16074 (norma de derecho interno posterior al Convenio Internacional) sería nula y no podría aplicarse, puesto que contradice lo establecido por una norma de superior jerarquía.

Por lo expuesto, concluimos con la doctrina y jurisprudencia mayoritaria que el período durante el cual el trabajador se encuentra amparado al Banco de Seguros genera licencia y salario vacacional, rubros que deben ser abonados por el empleador. ¿Cómo se calcula el valor de una hora extra en el caso de trabajadores mensuales? El principio general indica que se debe tomar en cuenta el sueldo mensual que se le paga al trabajador y dividirlo entre 30 (días de trabajo al mes). Ese resultado nos daría cuanto vale un día de trabajo, por lo que este valor debe dividirse entre la cantidad de horas que el trabajador realiza por día.

Ese es el valor de la hora del trabajador, para el pago de su hora extra se le recarga el 100 % a ese valor. El período de Seguro de Desempleo, ¿puede ser prorrogado? La ley 18399 que entró en vigencia el 1º de febrero de 2009 establece en su artículo 6.2: "En los casos de subsidio por causal despido, facúltase al Poder Ejecutivo a extender en los términos previstos en los literales A y B del artículo 6.1, a un máximo de ocho meses o de noventa jornales, respectivamente, para la eventualidad que se registre una caída del Producto Bruto Interno desestacionalizado durante dos trimestres consecutivos..."; ¿Cómo se le liquida a una persona que trabaja 16 horas en su día de descanso? Las primeras 8 horas, son horas comunes trabajadas en día de descanso semanal (que se remuneran con el 100% de recargo, en aplicación del art. 8 de la Ley 7.318, pero no son horas extras, éstas serían las que sobrepasan las 8 horas (art. 4,5, 6 y 7 del Dec. Regl.).

En caso de realizar horas extras en día de descanso semanal, el precio de la hora extra dependerá de la opinión que se adopte respecto de un punto que ha sido discutido.

Este problema se resolverá dependiendo de la interpretación que se le dé a la frase del art. 1 de la Ley 15.996, donde dice: "Si la prolongación de la jornada de trabajo tiene lugar en días en que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre por ser feriados, o gozarse de descanso semanal, no se trabaje, el recargo será de un 150%. Esta tasa se aplicará sobre el valor hora de los días laborables." (art. 9 y 10 del Dec. Regl.).

Según la interpretación de N. Larrañaga en su libro "Horas Extras", siguiendo la letra de la ley y del Dec. Regl., una vez determinado el valor de la hora simple que rige en un día normal de trabajo (base de cálculo), se le aplicará el recargo del 150% y ese será el valor de la hora extra.

Si tomamos como ej. que la hora simple es de \$10, la hora extra en día de descanso debería ser de \$25 (\$10 de la hora común en día laborable + \$15 por concepto de recargo sobre la hora simple es decir el 150%). Esta es también la interpretación que ha sostenido el MTSS, a través del dictamen de su Sala de Abogados, publicado en el informativo laboral de CADE N° 97.

Para la otra interpretación la hora extra en día de descanso semanal debería ser de \$35 (\$20 de la hora en día de descanso semanal + \$15 por concepto de recargo sobre la hora simple, es decir 150%).

Esta es la interpretación que sostiene Plá Rodríguez en la Rev. de Derecho Laboral N° 152.

Santiago Pérez del Castillo sostiene esta misma posición, basándose en la aplicación conjunta de las normas de descanso semanal con las horas extras. Concluye que la hora extra en días de descanso semanal, debe ser abonada el doble por ser trabajo en día de descanso adicionándole además un incremento del 150% sobre la hora sencilla. ¿Cómo se configura el abandono del trabajo? ¿Se debe pagar despido? En primer lugar, debemos definir que se entiende por abandono de trabajo.

Manuel Alonso Olea entiende que abandono es: "Todo acto o conducta que sea revelador del propósito deliberado de dar por terminado el contrato"; de que en su ánimo no hay una mera voluntad de incumplimiento de una obligación contractual, sino la más exacta y entera de dejar de cumplir el contrato de trabajo por sí mismo.

De ahí que para que se configure abandono de trabajo deben confluír dos elementos: 1) La cesación en el trabajo 2) El ánimo de extinguir el contrato En este sentido se pronuncia el T.A.T 2º turno, sent. N°74 del 25/3/94, en la que se sostiene que no basta la mera inasistencia del trabajador, sino que debe demostrarse que ella obedeció al propósito deliberado de su parte de poner fin al vínculo laboral. La conducta del trabajador debe ser en ese sentido inequívoca, no debe dejar lugar a dudas, ya que este es el centro de gravedad de la figura del abandono: la existencia del ánimo extintivo.

Se le debería intimar el reintegro a través de un telegrama colacionado con acuse de recibo (TCC PC), ya que la jurisprudencia en general entiende que la intimación reintegratoria practicada mediante telegrama es eficaz para acreditar el abandono de tareas.

En el caso de que el trabajador no se reintegre, se configura el abandono y la empresa lo único que debe abonar es la licencia no gozada, el salario vacacional y el aguinaldo generado, y no corresponde la indemnización por despido.

El caso de un trabajador que falta injustificadamente es diferente, con ello no se configura el abandono del trabajo sino que se puede llegar a despedir al trabajador por mala conducta, o sea la empresa deberá utilizar su poder disciplinario, y corregir al trabajador, o sea comenzar a suspenderlo por las faltas.

En doctrina se entiende que, con que el trabajador tenga una reiteración de suspensiones de este tipo se puede despedirlo, sin derecho a ningún tipo de indemnización por despido.