

Conceptos de Pago Obligatorio, Preaviso e Integración.



**DR. MARCELO
DI STEFANO**

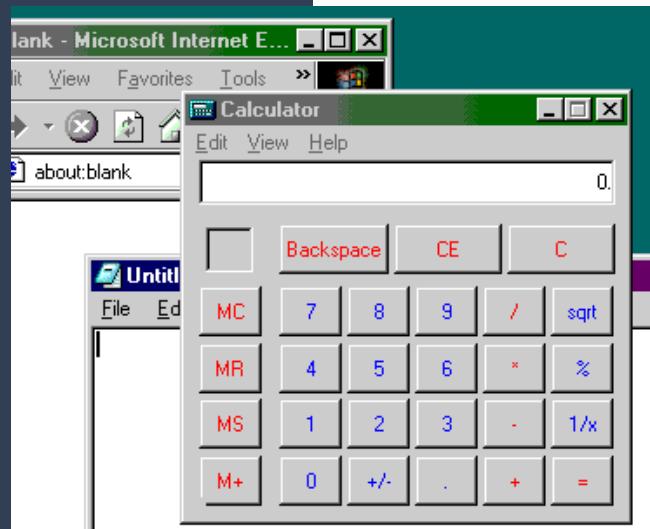
www.marcelodistefano.com

Caracterización

marcelodistefano.com

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) 20.744 establece que, independientemente del motivo por el cual se extinga la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a recibir una serie de pagos obligatorios.

LOS CONCEPTOS DE PAGO OBLIGATORIO SE DEBEN PAGAR CUALQUIERA SEA LA CAUSAL DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



DIAS TRABAJADOS HASTA EL
DESPIDO

SAC PROPORCIONAL

VACACIONES NO GOZADAS Y SAC
SOBRE VACACIONES NO GOZADAS

DIAS TRABAJADOS HASTA EL DESPIDO



marcelodistefano.com

Corresponde a los días efectivamente trabajados durante el mes en el que se produce la extinción del contrato de trabajo, y se genera con independencia del motivo de la finalización del vínculo.

**Salario del Trabajador / Días
del mes
x Días trabajados en el mes
hasta el despido**

DIAS TRABAJADOS HASTA EL DESPIDO



ejemplo

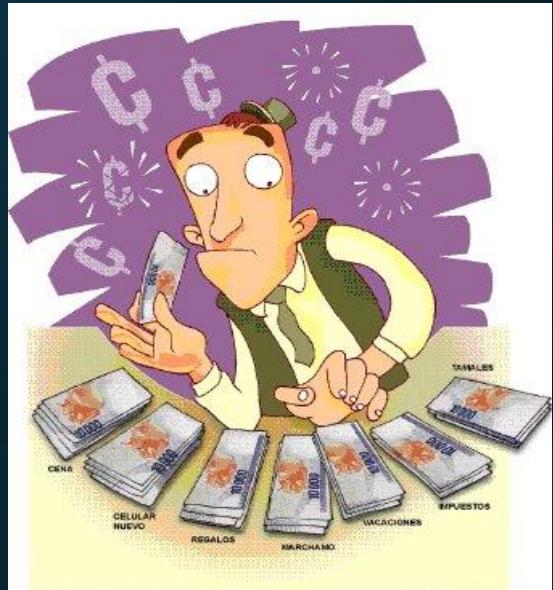
Fórmula:

- (Salario del mes % Días del mes) x Días trabajados hasta la extinción

Ejemplo:

- Si un trabajador tiene un salario mensual de \$90,000 y es despedido el día 15 de un mes de 30 días, el cálculo sería el siguiente:
 - $\$90,000 \% 30 \times 15 = \$45,000$

SAC PROPORCIONAL



marcelodistefano.com

El SAC, comúnmente conocido como aguinaldo, es un pago obligatorio que el empleador debe realizar al trabajador en dos cuotas anuales (una en junio y otra en diciembre), y corresponde al 50% de la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en cada semestre. Cuando la relación laboral se extingue antes de que finalice el semestre, el trabajador tiene derecho a recibir el SAC proporcional, es decir, la parte correspondiente del aguinaldo que se devengó hasta el momento del despido.

**(MRMNH % 2) % Días del
semestre x Días trabajados**

Reglas alternativas:
Tomo semestre literal: 181/184
Tomo semestres iguales: 182/182,5

Salario Anual Complementario (SAC) proporcional

Ejemplo:

marcelodistefano.com

Supongamos que un trabajador tiene una MRMNH de \$120,000 y es despedido el 15 de julio.

- El trabajador laboró 15 días en el segundo semestre hasta la fecha del despido. Recordemos aquí, que el 31 de junio el trabajador percibió el medio aguinaldo correspondiente al primer semestre.

El cálculo sería el siguiente:

1. La mitad de la MRMNH:

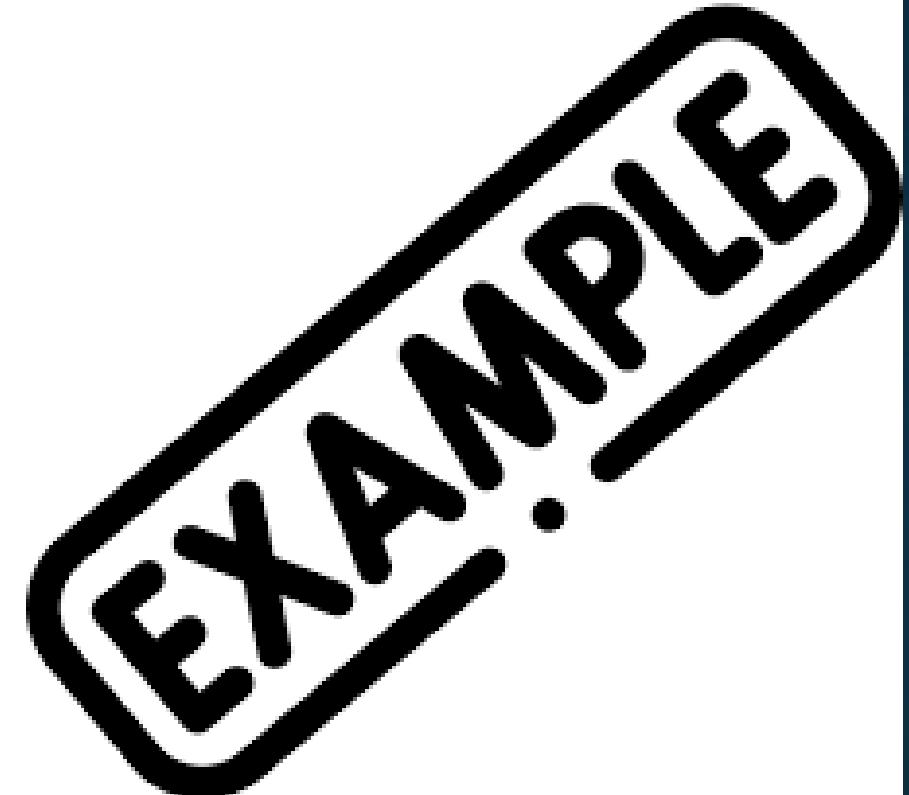
- $120,000 \% 2 = 60,000$

2. Prorrateo por los días trabajados en el semestre:

- $(60,000 \% 184) \times 15 \text{ días} = \$4,891$

En este ejemplo, el trabajador tendría derecho a un SAC proporcional de \$4,891.

Se toman los días correspondientes al segundo semestre (184). Se admite la simplificación de tomar ambos semestres con 182 o 182,5 días a los efectos del cálculo.



VACACIONES NO GOZADAS



marcelodistefano.com

Cuando un trabajador es despedido o la relación laboral se extingue por cualquier causa y aún no ha tomado las vacaciones que le correspondían, el empleador debe compensarlo por las vacaciones no gozadas mediante un pago en concepto de indemnización según lo prescribe al artículo de la 156 LCT. El derecho le asiste también a sus causa-habientes en el caso de que el trabajador falleciere.

(Salario mensual % 25) x días de vacaciones proporcionales

ART 150 LCT

14 días -5 años

21 días + 5 años y -10 años

28 días + 10 años y -20 años

35 días +20 años

Días corridos

1 C/20 TRABAJADOS

CCT + FAVORABLES

VNG: CALCULO DE 3 PASOS

**PRIMERO DEBO
CALCULAR EL
VALOR DIARIO
DE LAS
VACACIONES**

**SEGUNDO DEBO
CALCULAR LA
PROPORCIÓN
DE VNG**

**TERCERO
MULTIPLICO
PARA OBTENER
EL VALOR**



Ejemplo: Un trabajador con 3 años de antigüedad y un salario mensual de \$90,000 es despedido el 10/10 y no ha gozado de vacaciones en el año

**Valor diario de
vacaciones:**
 $90,000 \% 25 = 3,600$
(valor diario)

**Trabajó desde el 1/1 al 10/10 (283 días), se
calcula la proporción de vacaciones que le
corresponde con la fórmula:**
 $(283 \% 365) \times 14 = 10.87$ días de vacaciones

**Cálculo del valor de
las vacaciones no
gozadas:**
 $3,600 \times 11 = 39,600$



Los 14 días le correspondían porque este trabajador
tenía 3 años de antigüedad.

SAC SOBRE VACACIONES NO GOZADAS

Como las vacaciones tienen carácter salarial, corresponde también el pago del Salario Anual Complementario (SAC) proporcional sobre el monto de las vacaciones no gozadas. El cálculo del SAC sobre las vacaciones no gozadas se realiza prorrateándolo en función de los días trabajados.



Fórmula para calcular el SAC sobre vacaciones no gozadas:

Valor de vacaciones no gozadas % 12

Ejemplo: Si el trabajador tiene derecho a \$39,600 por vacaciones no gozadas, el cálculo del SAC sobre ese monto sería el siguiente:

$$39,600 \% 12 = \$3,300$$

INTEGRACION DEL MES DE DESPIDO

integración

marcelodistefano.com

**DOBLE
CONDICION**

La integración del mes de despido es un concepto de pago, consagrado en el artículo 233 de la LCT, que aplica cuando un trabajador es despedido sin previo aviso en una fecha que no coincide con el último día del mes. Estos son los requisitos de procedencia: a) no hubo notificación de preaviso y tiempo concedido (corresponderá el pago de la indemnización sustitutiva); y b) la fecha del despido no coincide con el último día del mes.

Fórmula:
(Salario mensual % días del mes) x días faltantes hasta fin de mes

EN FECHA No coincidente con último día del mes

SIN PREAVISO

INTEGRACION DEL MES DE DESPIDO:

marcelodistefano.com

Ejemplo:

- Si un trabajador tiene un salario mensual de \$90,000 y es despedido el día 10 de un mes de 30 días, el cálculo sería el siguiente:
- 1. El valor diario del salario es:
 $90,000 \% 30 = 3,000$ (valor diario)
- 2. Multiplicamos el valor diario por los días faltantes del mes (del 11 al 30):
 $3,000 \times 20 = 60,000$
- En este ejemplo, la integración del mes de despido sería de \$60,000.

ejemplo

Laminatext.com

SAC SOBRE INTEGRACION DEL MES DE DESPIDO



La forma práctica de calcular el SAC sobre la integración, es dividir el valor de la integración por 12. Esto, tal como lo señalamos en conceptos ya desarrollados, se debe a que el SAC representa un duodécimo del salario devengado por cada mes del año, incluyendo los días de integración del mes de despido.

marcelodistefano.com

Fórmula para el SAC sobre la integración del mes de despido:
Valor de la integración del mes de despido % 12

E J E M P L O

En el ejemplo que venimos desarrollando:

$$60,000 \% 12 = 5,000$$

En este ejemplo, el SAC sobre la integración del mes de despido sería de \$5,000.

PREAVISO



marcelodistefano.com

El preaviso es una obligación legal establecida en la Ley de Contrato de Trabajo y consiste en la notificación anticipada de la extinción del contrato de trabajo por parte del empleador o del trabajador. Su finalidad es evitar una ruptura intempestiva del vínculo laboral, dando a ambas partes tiempo para adaptarse a la nueva situación. El preaviso permite que el trabajador tenga la oportunidad de buscar un nuevo empleo o que el empleador pueda encontrar un reemplazo para el puesto.

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**".

PREAVISO

"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 encuentre 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**".



*NOTA: Deberá computarse 25 días (plazo que indica la ley), contándose desde
el día posterior al envío del telegrama por parte del trabajador, en total 16
días.

Más modelos en www.telegrama.com.ar

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).

INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL PREAVISO

$$\frac{\sqrt{3}}{4} \left(1 + \sum_{k=1}^n \frac{3 \times 4^{k-1}}{9^k} \right)$$

Cuando el empleador decide no otorgar el preaviso, tal como lo prescribe el artículo 232 de la LCT, debe pagar una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que el trabajador habría recibido durante el período de preaviso.

Fórmula:

Remuneración mensual x plazo del preaviso omitido (15 días/1 o 2 meses)

marcelodistefano.com

Ejemplo:

Si un trabajador con más de 5 años de antigüedad, con un salario mensual de \$90,000, es despedido sin preaviso, la indemnización sustitutiva sería la siguiente:

$$90,000 \times 2 = 180,000$$

En este ejemplo, el trabajador tendría derecho a \$180,000 por los dos meses de preaviso no otorgado.



SAC SOBRE INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL PREAVISO

Además de la indemnización sustitutiva del preaviso, también corresponde abonar el SAC proporcional sobre esa indemnización, ya que se considera parte de la remuneración que el trabajador hubiera recibido si hubiera trabajado durante el período de preaviso.

Fórmula simplificada para el SAC sobre preaviso:

Indemnización sustitutiva del preaviso %12



Ejemplo:

marcelodistefano.com

Si un trabajador tiene derecho a una indemnización sustitutiva del preaviso de \$90,000 (equivalente a un mes de salario), el cálculo del SAC sería el siguiente:

$$90,000 \%12 = 7,500$$

Por lo tanto, el trabajador recibiría \$7,500 en concepto de SAC proporcional sobre la indemnización por preaviso.

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".



RETRACTACION DEL PREAVISO:

El Artículo 234 de la LCT prescribe que “El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes”.

PRUEBA DEL PREAVISO:

El Artículo 235 establece que “la notificación del preaviso deberá probarse por escrito”.

RENUNCIA DEL PLAZO FALTANTE:

El Artículo 236 permite que, una vez otorgado el preaviso, la otra parte pueda renunciar al plazo faltante.

EFICACIA DEL PREAVISO:
Preaviso notificado durante una suspensión con derecho al cobro de salarios.

Preaviso notificado durante una suspensión sin derecho al cobro de salarios.

Suspensión sobreviniente a la notificación del preaviso

Suspensión sobreviniente a la notificación del preaviso.

marcelodistefano.com

Mis sitios Lector

MARCELO DI STEFANO
Sitio especializado en derecho del trabajo y relaciones laborales.

INFORMACIÓN PERSONAL NOTAS DE OPINIÓN DISCURSOS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS CCT 366/2006

CÁT. CBC UBA CLASES VIRTUALES CÁT. CBC UBA LECTURAS CÁT. CBC UBA PODCAST FCE UBA CLASES VIRTUALES

CÁT. CBC UBA PRESENTACIONES FCE UBA LECTURAS FCE UBA PODCAST FCE UBA PRESENTACIONES

AJU DERECHO UBA MATERIALES DE CURSOS Y CONFERENCIAS



WORDPRESS



Marcelodistefano.com

@marcelodis

Marcelodis

Marcelo Di
Stefano

Marcelo Di
Stefano

Fallos y Curiosidades
del Derecho