

# **FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN**

## **LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

### **REPARTIDO PRÁCTICO 2019 – MÓDULO 3**

#### **Despido – Indemnización por Despido**

## MÓDULO 3

- **Temática vinculada a este Módulo:** Despido.
- **Bibliografía básica:** Tomo III de Apuntes de Cátedra.
- **Normativa vinculada:**
  - Ley 10.489 de 6.6.44 – despido de trabajadores mensuales.
  - Ley 10.542 de 20.10.44.
  - Ley 10570 de 15.12.44 – destajistas y jornaleros.
  - Ley 12.597 de 30.12.58 – jornaleros.
  - Dec.ley 14.188 de 5.4.74 art.13.
  - Viajantes y vendedores de plaza: Ley 12-156 de 22.10.54 y ley 14.000 de 22.7.71 art.5º.
  - Domésticos: ley 12.597 de 20.12.58.
  - Maternidad: ley 11.577 de 14 10.50 arts. 16 y 17.
  - Enfermedad común: dec.ley 14.407 de 22.7.75, art.23.
  - Accidentes de trabajo y enfermedad profesional: ley 16.074 de 10.10.89 art.69.
  - Actividades insalubres: ley 11.577 de 14.10.50.

### CONCEPTOS TEÓRICOS

Comente las siguientes afirmaciones fundamentando su respuesta:

- 1) Un trabajador mensual tiene derecho a una I.P.D. de 6 meses, siempre, asignándose 1 mes por cada año civil entero de trabajo.
- 2) Los trabajadores mensuales no tienen tope en la cantidad de meses que pueden generar de I.P.D.
- 3) Si una empresa decide rescindir un Contrato de Trabajo a Prueba antes de la finalización prevista, deberá abonar la correspondiente I.P.D.
- 4) Los trabajadores jornaleros generarán los días de I.P.D. que surjan de multiplicar por 25 los meses que se le hubieran asignado en función de su antigüedad si se lo tratara en forma similar a un mensual.
- 5) Los trabajadores jornaleros no tienen tope en la cantidad de jornales que puedan generar de I.P.D.
- 6) Conceptualmente las faltas por enfermedad, licencias gozadas, huelga, descansos semanales, días en seguro de paro, entre otras, impactan de la misma forma según se tenga que determinar la I.P.D. de un trabajador mensual ó jornalero (enfocar desde el punto de vista de la determinación del factor físico de determinación de la I.P.D., esto es, cantidad de meses ó días de I.P.D.).
- 7) Si en un año civil un trabajador jornalero no computara un mínimo de 100 jornadas trabajadas no generará días de I.P.D. por ese año.
- 8) Para la determinación del Salario Base de I.P.D. las partidas remuneratorias fijas y variables tienen exactamente el mismo tratamiento que el que definiéramos para la determinación del Jornal de Licencia.
- 9) Adicionalmente a las partidas del punto anterior deben considerarse las incidencias de Aguinaldo, Licencia y Salario Vacacional.
- 10) Si se despide un trabajador recién reintegrado del Seguro por Enfermedad se le deberá pagar una I.P.D. especial, no importa cuál sea el motivo que genera el Despido. ¿Conoce otras situaciones especiales?
- 11) Una trabajadora embarazada siempre tendrá derecho al pago de una I.P.D. especial.
- 12) Si un trabajador es despedido por Notoria Mala Conducta no tendrá derecho al cobro de I.P.D., de ninguna especie.

## APLICACIONES PRÁCTICAS

### I- DETERMINACIÓN CANTIDAD DE MESES DE I.P.D.:

Determine la cantidad de meses de I.P.D. que corresponderán a los siguientes trabajadores mensuales:

- 1) Un trabajador que ingresó el 2 de abril de 2013 y fue despedido el 15 de abril de 2018.
- 2) Un trabajador que ingresó el 1 de enero de 2012 y fue despedido el 1 de diciembre de 2018, habiendo estado en Seguro de Paro por el período mayo – agosto de 2016.
- 3) Un trabajador que ingresó el 15 de mayo de 2014 y fue despedido el 30 de abril de 2018, habiendo gozado en enero 2018 su licencia ordinaria.
- 4) Un trabajador que ingresó el 1 de agosto de 2010 y fue despedido el 31 de mayo de 2018, habiendo realizado Paros durante el año 2017 por un total de 2 meses.
- 5) El mismo trabajador 4) que estuvo amparado en el Seguro por Enfermedad desde el 1º de mayo de 2018.

### II- DETERMINACIÓN CANTIDAD DE DÍAS DE I.P.D.:

Determine la cantidad de días de I.P.D. que corresponderán a los siguientes trabajadores jornaleros:

- 1) Un trabajador que ingresó a trabajar el 01 de julio de 2015 y fue despedido el 30 de setiembre de 2018, habiendo trabajado los siguientes días:

PERÍODO	DÍAS HÁBILES	DÍAS DESCANSO	SEGURO de ENFERMEDAD	SEGURO de DESEMPLEO
01/07/15 – 31/12/15	20	1	0	0
01/01/16 – 31/12/16	21	0	20	0
01/01/17 – 31/12/17	18	2	0	60
01/01/18 – 30/09/18	20	2	0	0

- **Días Hábiles:** días efectivamente trabajados en cada mes del período.
- **Días Descanso:** días de descanso trabajados en cada mes del período.
- **Seg. de Enfermedad:** período en que estuvo amparado al seguro, Febrero 2016, en ese mes no trabajó ningún día.
- **Seg. de Desempleo:** período en que estuvo amparado al seguro, Setiembre y Octubre de 2017, en esos meses no trabajó ningún día.
- **Licencia:** Todos los años gozó su licencia en el mes de Marzo, no trabajando ningún otro día en ese mes.

- 2) Un trabajador que ingresó a trabajar el 1º de febrero de 2018 y fue despedido el 30 de noviembre de 2018, habiendo trabajado los siguientes días:

PERÍODO	DÍAS HÁBILES	DÍAS DESCANSO	DÍAS HUELGA
01/02/18 – 30/06/18	9	0	0
01/07/18 – 30/11/18	8	1	25

- **Días Hábiles:** días efectivamente trabajados en cada mes del período.
- **Días Descanso:** días de descanso trabajados en cada mes del período.
- **Días Huelga:** en el mes de Agosto 2018 todo el sector de fábrica realizó huelga no habiéndose trabajado ningún día en ese mes.

- 3) Un trabajador que ingresó a trabajar el 15 de setiembre de 2016 y fue despedido el 30 de setiembre de 2018, habiendo trabajado los siguientes días:

PERÍODO	DÍAS HÁBILES	DÍAS DESCANSO	SEG. ACC. TRAB.
15/09/16 – 31/12/16	18	2	0
01/01/17 – 31/12/17	19	4	0
01/01/18 – 30/09/18	23	6	30

- **Días Hábiles:** días efectivamente trabajados en cada mes del período, excepto en el mes de ingreso en que trabajó 10 días.
- **Días Descanso:** días de descanso trabajados en cada mes del período, excepto en el mes de ingreso que NO trabajó descansos.
- **Seg. Acc. Trab.:** períodos en que estuvo amparado al seguro, Abril 2018, en ese mes no trabajó ningún día.
- Adicionalmente le informan que ha trabajado todos los Feriados Pagos desde su ingreso a la empresa.
- Todo los años gozó su licencia en el mes de Marzo, en ese mes no trabajó ningún otro día.

### III- EJERCICIOS COMPLETOS:

#### EJERCICIO 1

En la empresa trabaja la Sra. Patricia desde el 01/05/2016 en el cargo de cajera en el horario de 9 a 13 y de 14 a 18 hs, de lunes a viernes. Su remuneración mensual fue la siguiente:

PERÍODO	SUELDO	QUEBRANTOS
01/05/2016-31/12/2016	10.000	2.500
01/01/2017-31/12/2017	12.000	3.500
01/01/2018-31/05/2018	13.000	4.000

Durante los primeros 10 días hábiles del mes de mayo de 2018 trabajó:

- 6 horas extras en días hábiles.
- 3 días en el horario de 13 a 14 horas.
- el 01 de mayo fue a trabajar 4 horas.

Del 16 al 30 de mayo de 2018 (15 días) estuvo enferma y amparada al subsidio del BPS, reincorporándose el 31 de mayo. En dicho mes percibió el quebranto sin deducción alguna. Al finalizar su jornada el día 31 de mayo de 2018 fue despedida de su cargo.

#### **SE PIDE:**

- 1- Calcular la IPD correspondiente a la Sra. Patricia.
- 2- ¿Hubiera cambiado la liquidación realizada, si el 31 de mayo de 2018 la trabajadora es despedida con el resto del personal de atención al público por razones de empresa?

## **EJERCICIO 2**

Juana realiza una jornada de trabajo de Lunes a Viernes de 9 a 17, descanso Sábado y Domingo.

Otros datos:

- La fecha de ingreso es el 1 de junio de 2015.
- Sueldo mensual año 2017 \$ 17.500, en el año 2018 \$ 19.500.
- Percibe Viáticos sin rendición de cuentas por traslado una vez al mes a la sucursal ubicada en Recoleta – Argentina, los cuales en el 2017 fueron \$ 3.000 por mes y en el 2018 de \$ 4.000 por mes.
- La empresa desde enero de 2016 paga un premio mensual al mejor vendedor. En junio de 2017 por primera vez le correspondió a Juana por un total de \$ 10.000.
- Trabajó el sábado 25 de agosto 2018 de 9 a 20 hrs (habitualmente no se trabaja los feriados pagos) y el domingo 26 de agosto de 9 a 18 hs.
- Durante el mes de setiembre de 2017 realizó un lunes y un martes 3 hs. extras por día con motivo del inventario anual que realiza la empresa.
- Se encontraba en el 2do mes de gravidez, lo cual había sido comunicado a su empleador.
- Juana fue despedida el 31 de agosto de 2018.

**SE PIDE:**

- 1- Calcular la IPD que corresponderá a Juana.
- 2- ¿Hubiera cambiado la liquidación realizada, si a la fecha de despido Juana aún no había comunicado al empleador sobre su estado de gravidez?

## **EJERCICIO 3**

El Sr. Luis trabaja como vendedor de salón, con un horario de trabajo de Lunes a Viernes de 9 a 17 horas y Sábados de 9 a 13 horas.

Ingresó a la empresa el 01 de abril de 2013. El día 28 de febrero de 2018 es despedido.

Se proporcionan los siguientes datos sobre la situación laboral del trabajador:

<b>PERIODO</b>	<b>SUELDO NOMINAL</b>	<b>COMISIONES</b>	<b>HORAS EXTRAS comunes (por mes)</b>
01.01.17 – 30.06.17	\$ 16.000	\$ 3.000	-----
01.07.17 – 31.12.17	\$ 17.200	\$ 4.000	10
01.01.18 – 28.02.18	\$ 19.000	\$ 5.000	-----

- En enero de 2018 hizo uso de 10 días de licencia por matrimonio, y gozó además de los 20 días de licencia ordinaria generados en el año 2017. El monto de Licencia nominal fue de \$ 16.000. En dicho mes no cobró comisiones.
- La empresa le abonó \$ 12.000 en ocasión de su matrimonio, ocurrido el 2 de enero de 2018.
- Durante los meses de abril, mayo y junio de 2017, trabajó 2 sábados en cada mes hasta las 17 horas, para hacer inventario.

**SE PIDE:**

- 1- Efectuar la liquidación de la IPD que corresponderá al Sr. Luis.
- 2- Le informan que cuando le van a realizar el pago al Sr. Luis éste reclama el concepto de IPD clientela. Explique en qué consiste el mismo, qué consideraciones deben realizarse en su liquidación final y si le corresponde al Sr. Luis.

#### **EJERCICIO 4**

El Sr. Martín comenzó a trabajar el 01/12/2016 en un cargo de auxiliar de ventas.

El 02/01/2018 sufre un accidente laboral, el BSE diagnostica al menos 45 días de recuperación para ser dado de alta. El 31/01/2018 la empresa decide despedirlo.

Su remuneración actual (a la fecha del despido) es \$ 500 por día más un ticket por alimentación de \$ 75 por cada día trabajado efectivamente. Su jornada de trabajo es de lunes a sábado de 9 a 17 hs.

Los tickets alimentación aumentan \$ 5 al 01 de enero de cada año.

Los jornales trabajados se ajustan al siguiente detalle:

<b>PERÍODO</b>	<b>JORNADAS TRABAJ. (por mes)</b>	<b>DESCANSOS TRABAJ. (por mes)</b>
01/12/2016 – 31/12/2016	19	3
01/01/2017 – 31/12/2017	18	1
Ene 2018 – BSE	-----	-----

**Jornadas Trabajadas:** corresponde a días hábiles efectivamente trabajados en cada mes del período. No incluye las licencias gozadas por el trabajador, el cual acostumbraba tomarla en su totalidad el mes de febrero de cada año, no trabajando ningún otro día ese mes.

**Descansos Trabajados:** todos fueron trabajados en su horario habitual.

**Feriatos Pagos:** trabajo el 25/12/2017 un total de 10 hrs. Habitualmente la empresa no trabaja feriatos pagos.

#### **SE PIDE:**

- 1- Calcular la IPD del Sr. Martín al 31 de enero de 2018.

#### **EJERCICIO 5**

Juan ingresó a trabajar el día 1/02/2016.

Trabaja 8 hs. diarias de lunes a sábado.

Datos del trabajador:

<b>PERÍODO</b>	<b>JORNALES</b>	<b>IMPORTE</b>	<b>DT x mes</b>	<b>Incentivo x mes</b>	<b>HEC x mes</b>
01/02/16-31/12/16	18	440	0	3.000	2
01/01/17-31/12/17	19	500	2	3.200	5
01/01/18-30/06/18	17	520	1	3.750	10
Julio-18 – Licencia	20	650	0	0	0
01/08/18-30/09/18	20	600	1	4.000	0

Jornales: corresponde únicamente a los días hábiles trabajados por mes y la licencia que gozó en julio 2017 y 2018 (mes que no trabaja ningún día).

Descansos Trabajados: todos fueron trabajados en su horario habitual.

Feriatos Pagos: trabajó 10hs. 45' el 1 de mayo y 25 de agosto de 2018. Habitualmente no se trabaja.

**SE PIDE:** Calcular la indemnización por despido al 30 de setiembre de 2018.