ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO

EJERCICIOS ADICIONALES

Primera Revisión — Con Solución

Contadora Camila Gil · 099 140 797 · cra.camilagil@gmail.com

DELTA
ACADEMIA

DERECHO INDIVIDUAL Y CONTRATO DE TRABAJO

CASO 1

Se contrata a un trabajador mensual el 01/06/2021 para que cumpla tareas administrativas y se realiza contrato a prueba por 90 días. El 01/09/2021 la empresa le presenta al trabajador una renovación del contrato por 90 días más aduciendo que no alcanzó el período inicial para evaluarlo. Le piden su opinión como asesor de la empresa y usted informa:

	RESPUESTA
A	**Esta correcta la renovación del contrato**
B	**No tiene validez, no corresponde su realización**
C	**Si el trabajador lo acepta, será válido si no quedará sin efecto**
D	**No contesto**

SOLUCIÓN: El contrato a prueba no se puede renovar, solo es válido hacerlo una vez al comienzo de la relación laboral.

CASO 2

Un trabajador percibe una Prima por Antigüedad del 10% de su Sueldo y se lauda en convenio colectivo del grupo de actividad de su empresa que la mencionada Prima por Antigüedad tendrá un tope máximo del 8%. Cómo afecta la liquidación del trabajador esta disposición, aplicando los principios del Derecho del Trabajo.

	RESPUESTA
A	**Se modifica la partida, cambiando al 8%**
B	**Se debe mantener la partida en el 10%**
C	**Se llega a un acuerdo de aplicar una opción intermedia, un 9%**
D	**No contesto**

SOLUCIÓN: Esto es por la aplicación de la regla de la condición más beneficiosa del Principio Protector. El trabajador ya gozaba de una prima de un 10%, por lo

que se debe mantener esa condición más beneficiosa, y no se puede bajar a un 8%.

CASO 3

De las Fuentes Generales del Derecho Laboral, cuáles, de las que listaremos a continuación, se consideran Fuentes Formales:

	RESPUESTA
A	De creación estatal: Constitución, Leyes, Decretos
B	Jurisprudencia: Fallos judiciales ante situaciones análogas
C	Doctrina: opinión de expertos en la materia
D	Todas las mencionadas

SOLUCIÓN:

Fuentes Generales: Constitución, leyes, decretos, usos, costumbres, jurisprudencia, doctrina.

Fuentes Específicas: convenios colectivos, reglamentos internos, convenios internacionales (OIT).

Fuentes Formales: Constitución, leyes, decretos, convenios colectivos, reglamentos internos, convenios internacionales (OIT).

Fuentes no Formales: usos y costumbres, jurisprudencia, doctrina.

CASO 4

La consideración del Principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Laboral implica:

	RESPUESTA
A	La imposibilidad del trabajador de privarse voluntariamente de las ventajas establecidas en los acuerdos entre las partes
B	La imposibilidad del trabajador de renunciar antes de la finalización del período de prueba por el cual ingresa a una empresa
C	La imposibilidad del empleador de promover al trabajador de

	categoría
D	**La imposibilidad del empleador de despedir al trabajador hasta que éste no tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa**

SOLUCIÓN: Principio de irrenunciabilidad: el trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales, aunque se haga un acuerdo entre las partes (empleador y trabajador) en donde renuncia a algún derecho laboral, este no tendría validez.

CASO 5

¿Cuál es una fuente específica del Derecho Laboral?

	RESPUESTA
A	**La doctrina especializada.**
B	**Los Decretos del Poder Ejecutivo.**
C	**Los convenios internacionales del trabajo.**
D	**Todas son correctas.**

SOLUCIÓN:

Fuentes Generales: Constitución, leyes, decretos, usos, costumbres, jurisprudencia, doctrina.

Fuentes Específicas: convenios colectivos, reglamentos internos, convenios internacionales (OIT).

CASO 6

Indique cuál de las siguientes reglas de aplicación no corresponde al Principio Protector del Derecho del Trabajo:

	RESPUESTA
A	**Regla de la preferencia por los contratos de duración indeterminada**
B	**Regla de la norma más favorable**
C	**Regla de la condición más beneficiosa**
D	**Regla In Dubio Pro Operario**

SOLUCIÓN:

Principio protector: protege a la parte más débil (trabajador). Aplicaciones:

- **in dubio pro operario**
- **norma más favorable**
- **condición más beneficiosa**

La preferencia por los contratos de duración indeterminada corresponde al principio de continuidad.

CASO 7

De las siguientes funciones, ¿cuál es característica de los principios del Derecho Laboral?

	RESPUESTA
A	Interpretadora
B	Complementadora
C	Restitutiva

SOLUCIÓN:

Funciones de los principios del Derecho Laboral:

- **Informadora**
- **Normativa**
- **Interpretadora**

CASO 8

Indique en cuál de las siguientes situaciones, sería de aplicación la regla del in dubio pro operario del Principio Protector:

	RESPUESTA
A	Cuando se trata de modificar una norma parlamentaria
B	Cuando se utiliza para determinar el verdadero sentido de la norma de varios que pueda tener
C	Cuando se redacta un decreto reglamentario.

SOLUCIÓN:

In dubio pro operario: ante una duda interpretativa respecto del alcance de una norma laboral, debe preferirse la interpretación más favorable al trabajador.

CASO 9

De las siguientes opciones, indique cuál no constituye una regla de aplicación del Principio Protector del Derecho del Trabajo:

	RESPUESTA
A	Regla de la norma más favorable.
B	Regla In Dubio Pro Operario.
C	Regla de la Buena Fe.
D	Regla de la condición más beneficiosa.

Principio protector: protege a la parte más débil (trabajador). Aplicaciones:

- **in dubio pro operario**
- **norma más favorable**
- **condición más beneficiosa**

La B.na Fe es uno de los principios del Derecho Laboral.

JORNADA LABORAL Y REMUNERACIONES

CASO 10

Un trabajador no se presenta a su puesto de trabajo desde hace ya una semana, la empresa lo llama telefónicamente y como éste no responde, decide darle la baja por renuncia, ya que lo considera abandono de trabajo. ¿Qué rubros le corresponde cobrar por egreso?

	RESPUESTA
A	**Al ser abandono de trabajo, no tiene nada a cobrar**
B	**Tiene para cobrar los haberes del mes, aguinaldo de egreso, licencia no gozada y salario vacacional**
C	**Tiene para cobrar los haberes del mes, licencia no gozada y salario vacacional**
D	**No contesto**

La empresa debe pagar todos los rubros incluso el aguinaldo al egreso, éste solamente no corresponde cuando la causal es despido por Notoria Mala Conducta.

CASO 11

Según el Decreto 611/980 y normas modificativas posteriores, qué trabajadores no tienen actualmente su jornada limitada:

	RESPUESTA
A	**Viajantes y Vendedores de plaza**
B	**Trabajadores Rurales**
C	**Ninguno de los anteriores**
D	**No responde**

De las opciones previstas los Viajantes y Vendedores de Plaza se encuentran comprendidos en el Decreto 611/980, de no limitación de la jornada de trabajo. Profesionales universitarios y personal superior también se encuentra dentro de

este régimen. Esto significa que no generan derecho a horas extras, sí a descansos trabajados y feriados pagos trabajados.

CASO 12

Según el Decreto 611/980 y normas modificativas posteriores, qué trabajadores tienen actualmente su jornada diaria limitada.

	RESPUESTA
A	Viajantes y Vendedores de plaza
B	Personal superior de los establecimientos industriales, comerciales y de servicios
C	Profesionales universitarios e idóneos de alta especialización, que en su calidad de tales cumplan tareas en establecimientos industriales, comerciales y de servicios
D	Ninguno de los planteados

Todos los casos que menciona se encuentran comprendidos en el Decreto 611/980, de no limitación de la jornada de trabajo. Esto significa que no generan derecho a horas extra.

CASO 13

Indique en los siguientes casos, cuál es el trabajador que desde el punto de vista legal efectivamente está configurando Horas Extras

	RESPUESTA
A	Gerente con Jornada de Lunes a Viernes 8 Hs. diarias, que trabaja un Lunes un total de 10 Hs.
B	Operario de fábrica con Jornada de Lunes a Viernes 7 Hs. diarias, y Sábado 3 Hs., que trabaja un Sábado 8 Hs.
C	Administrativo con Jornada de Lunes a Viernes 6 Hs. diarias, que trabaja un Sábado un total de 4 Hs.
D	Vendedor de Plaza con Jornada de Lunes a Sábado 8 Hs. diarias, que

	trabaja un Sábado un total de 10 Hs.

El único caso que no se encuentra comprendido es el Decreto 611/980 es el operario de fábrica. Por lo tanto, al tener limitada su jornada laboral, genera derecho a horas extra.

CASO 14

Gerente Comercial, con Jornada de Trabajo de Lunes a Viernes 8 hs. diarias, descansa Sábado y Domingo. Trabajó durante una semana (Lunes a Domingo) un total de 8 hs. 50 minutos por día. Indique qué conceptos corresponde liquidar al trabajador por el trabajo extraordinario de esa semana:

	RESPUESTA
A	**No corresponde pagar nada extraordinario**
B	**2 días DT y 7 HEC**
C	**2 días DT, 5 HEC y 2 HEE**
D	**2 días DT**

Por tratarse de un Gerente, está comprendido en el Decreto 611/980 por personal superior. Esto significa que no tiene limitación de jornada diaria, y por lo tanto no genera HE.

CASO 15

En la normativa vigente, están permitidas algunas retenciones al salario, como forma de garantizar el pago de diferentes deudas del trabajador. Para que esto sea posible, debe cumplirse que:

	RESPUESTA
A	**Haya sido ordenada por Juez competente en todos los casos.**
B	**Se cuente con el consentimiento escrito del trabajador, salvo en caso de tributos u orden judicial.**
C	**Estén previstas en el contrato de trabajo.**

Por regla general, el salario no puede ser objeto de retenciones arbitrarias. Para descontar sumas destinadas al pago de deudas debe existir consentimiento escrito del trabajador, salvo que la retención derive de una obligación tributaria o de una orden judicial.

CASO 16

Según el Decreto 611/980 y normas modificativas posteriores, qué trabajadores no tienen actualmente su jornada diaria limitada.

	RESPUESTA
A	Trabajadores del transporte nacional de carga
B	Personal superior de los establecimientos industriales, comerciales y de servicios
C	Trabajadores del comercio en general con cargo de vendedor.
D	Ninguno de los planteados

El personal superior se encuentra comprendido en el decreto 611/980, no tienen limitación de la jornada laboral, y por lo tanto, no genera el derecho al cobro de horas extra.

CASO 17

El Contador de la empresa, que como tal ha sido contratado como dependiente, tiene una Jornada de Trabajo de Lunes a Viernes 8 hs. diarias, descanso Sábado y Domingo. La última semana del mes, por ser cierre de ejercicio, trabajó durante una semana (Lunes a Domingo) un total de 9 hs. 20 minutos por día. Indique qué conceptos corresponde liquidar al trabajador por el trabajo extraordinario de esa semana:

	RESPUESTA
A	No corresponde pagar nada extraordinario
B	2 días DT, 7,5 HEC y 3 HEE
C	2 días DT, 15 HEC y 6 HEE
D	2 días DT

Es un Profesionales Universitarios no tienen limitación de la jornada de trabajo por el decreto 611/980, por lo tanto no corresponde el pago de horas que excedan su jornada laboral. Sí corresponde el pago de descansos trabajados y feriados pagos trabajados. Pero no genera horas extras comunes ni especiales.

FERIADOS, HORAS EXTRAS Y DESCANSOS TRABAJADOS

CASO 18

Trabajador administrativo de 44 horas semanales, con horario laboral de Lunes a Viernes 8hs 48 min. por día (por redistribución de 4 hs. del día Sábado). Sueldo $ 50.000 nominales.

Trabajó un sábado 9 horas, ¿qué le corresponde liquidar por el trabajo realizado ese Sábado?

	RESPUESTA
A	1/2 día DT y 1 HEC
B	1 día DT y 1 HEE
C	5 HEC
D	No responde

Al haberse distribuido las 4 horas del Sábado entre Lunes a Viernes, el Sábado todo, desde la primera, si se trabaja, configura DT hasta cubrir la duración habitual de su jornada y el exceso es HEE. En el caso es DT por las primeras 8 horas y la hora restante es HEE.

CASO 19

Trabajador con Jornada de Lunes a Sábado de 8 a 16 hs, descansa Domingo.

Trabajó un Sábado y un Domingo 10 hs. en cada día, indique qué corresponde liquidar por el trabajo extraordinario realizado en esos dos días:

	RESPUESTA
A	2 día DT y 2 HEE
B	1 día DT y 2 HEE
C	1 día DT, 2 HEC y 2 HEE
D	1 día DT y 4 HEE

El sábado es un día habitual de trabajo, por lo que corresponden 2 horas extras

comunes. El domingo es su día de descanso, por lo que corresponde un descanso trabajado y 2 horas extras especiales.

CASO 20

Cuál de las siguientes afirmaciones referidas a Horas Extras, es correcta según la normativa vigente en el tema:

	RESPUESTA
A	**Se abonan cuando se extienda la jornada laboral diaria de trabajo, salvo excepciones previstas en la normativa.**
B	**Se puede despedir a un empleado por Notoria mala conducta, por negarse a realizar horas extras**
C	**Las Horas Extras que excedan a las 8 horas semanales, que es el tope legal, no deben ser abonadas por la empresa.**

El cómputo de las horas extras depende de la duración de la jornada laboral de cada trabajador.

CASO 21

La Jornada de un trabajador es Martes, Jueves y Sábado 8 hs. por día, con descanso intermedio de media hora y descanso semanal el Domingo.

Trabajó el Feriado del 19 de Abril que cayó día Lunes un total de 9 horas. Qué le corresponde liquidar por ese día de trabajo?:

	RESPUESTA
A	**1 día de F.P.T. y 1 H.E.E.**
B	**1 día común y 1 H.E.C.**
C	**1 día común y 1 H.E.E.**
D	**1) día de F.P.T. y 1 H.E.C.**

El 19 de abril es un feriado común, por lo que no tiene un tratamiento especial. Por tratarse de un día no habitual para el trabajador, se computa una hora extra especial.

CASO 22

Auxiliar Administrativo, con Jornada de Trabajo de Lunes a Viernes 6 hs. diarias, descanso Sábado y Domingo. Trabajó durante una semana (Lunes a Domingo) un total de 8 hs. 50 minutos por día. Indique qué conceptos corresponde liquidar al trabajador por el trabajo extraordinario de esa semana:

	RESPUESTA
A	No corresponde pagar nada extraordinario
B	2 días DT, 5 HEC y 2 HEE
C	2 días DT, 15 HEC y 6 HEE
D	2 días DT

Su jornada de trabajo es de lunes a viernes 6 horas, por lo que esos días que trabajó 3 horas más (2 horas y 50 minutos) son horas extras comunes, totalizando en 15 HEC. El sábado y domingo es su día de descanso, por lo que tenemos 2 DT hasta la sexta hora y las otras tres son horas extras especiales, totalizando en 6 HEE.

AGUINALDO

CASO 23

Se le solicita que elija la definición de partidas correcta, que debe considerar en su nuevo sistema de liquidación de sueldos, para que sean generadoras de aguinaldo:

	RESPUESTA
A	**Cualquier partida remuneratoria, en dinero, pagada por el empleador**
B	**Cualquier partida remuneratoria, en dinero ó en especie, pagada por el empleador.**
C	**Cualquier partida, remuneratoria o no, en dinero, pagada por empleador o un tercero, por ej. Propina.**
D	**No responde**

La opción A es la definición de aguinaldo, son las 3 condiciones que debe cumplir una partida para ser generadora de aguinaldo. En la B menciona partidas en especie, que no son generadoras de aguinaldo. En la C menciona que pueden ser remuneratorias o no (cosa que no es correcta, no pueden no ser remuneratorias), y también menciona las propinas, que aunque es en efectivo y es remuneratoria, no la paga el empleador.

CASO 24

Si se despide a un empleado por notoria mala conducta el 15 de mayo de 2021, indique desde qué mes se deben considerar las partidas generadoras de aguinaldo para incluir este rubro en su liquidación final:

	RESPUESTA
A	**No corresponde pagar aguinaldo al egreso**
B	**Diciembre 2020**
C	**Enero 2021**
D	**No responde**

El despido por Notoria Mala Conducta es la única situación en que no corresponde pago de aguinaldo al egreso. En todos los demás casos de ruptura del vínculo laboral,

corresponde liquidar el aguinaldo generado hasta el momento.

CASO 25

De los grupos de partidas planteados a continuación señale en cuál de ellos todas las partidas mencionadas son generadoras de Aguinaldo.

	RESPUESTA
A	Sueldos, Propinas, Comisiones y Viáticos sin rendición de cuenta
B	Jornales, Primas por Rendimiento, Primas por Antigüedad y Primas por nacimiento de hijos
C	Sueldos, Quebrantos de caja y Viáticos con rendición de cuentas
D	Ninguno de los planteados

1. **Las propinas no generan aguinaldo por no se pagadas por el empleador. Los viáticos sin rendición de cuentas sí, pero no por el total de la partida, sino que se considera remuneratorio el 50% cuando se paga para cubrir gastos dentro del país, y 25% cuando es para cubrir gastos en el exterior.**

2. **La prima por nacimiento no es remuneratoria.**

3. **Los viáticos con rendición de cuentas no son remuneratorios. Es una partida que se le paga al trabajador para cubrir gastos. Cuando hay rendición el trabajador debe entregar los comprobantes de dichos gastos, así devolver el excedente, en caso de existir.**

CASO 26

Indique si una partida de "Participación en utilidades de la empresa" pagada por el empleador a un empleado se puede considerar generadora de aguinaldo:

	RESPUESTA
A	La "Participación en utilidades de la empresa" que recibe un empleado nunca genera aguinaldo.
B	Cuando es otorgada a todo el personal de la empresa.

C	Cuando es otorgada en efectivo.
D	Cuando es otorgada en acciones de la propia empresa, por su valor nominal.

La participación de utilidades en la empresa es una partida que taxativamente se encuentra en la ley, en donde se dice que la misma no es generadora de aguinaldo.

CASO 27

Indique cuál de los grupos de partidas que se detallan a continuación integran la base de cálculo del Aguinaldo.

	RESPUESTA
A	Feriados pagos no trabajados, viáticos sin rendición de cuentas, prima por antigüedad
B	Propinas, feriados pagos no trabajados, prima por presentismo
C	Viáticos con rendición de cuentas, prima por antigüedad, partida por alimentación.

1. **Las tres partidas son generadoras de aguinaldo.**
2. **Las propinas no generan aguinaldo por no ser pagadas por el empleador.**
3. **Los viáticos con rendición no generan aguinaldo, ni tampoco la partida por alimentación, por ser en especie.**

CASO 28

Indique cuál de las siguientes partidas genera Aguinaldo:

	RESPUESTA
A	El Aguinaldo legal.
B	Las propinas que reciba un trabajador.
C	Recarga mensual en su tarjeta de alimentación.
D	Ninguna de las anteriores.

1. **El aguinaldo legal nunca genera aguinaldo. Sí los aguinaldos extra.**
2. **Las propinas no generan aguinaldo por no ser pagadas por el empleador.**
3. **La recarga en la tarjeta de alimentación es una partida en especie, por lo que no**

genera aguinaldo.

LICENCIA Y SALARIO VACACIONAL

CASO 29

Un trabajador que ingresó a trabajar a una empresa el 15/03/2021 y renuncia el 30/04/2021, generó la siguiente cantidad de días de licencia a abonarle como no gozada:

	RESPUESTA
A	No generó licencia por estar dentro del período de prueba
B	No generó licencia ya que se genera recién al año de haber ingresado
C	2,5 días
D	No responde

Como trabajó un mes y medio, corresponde calcular la licencia en forma proporcional: 20 días anuales / 12 meses × 1,5 meses = 2,5 días de licencia no gozada.

CASO 30

Un trabajador ingresó a una empresa el 01.06.2020 y egresó un día en el cual ya había generado un día adicional de licencia por antigüedad para su liquidación de Licencia No Gozada. Indique a partir de qué fecha fue su egreso para obtener ese primer día adicional en su Licencia No Gozada:

	RESPUESTA
A	01.06.2024
B	01.06.2025
C	01.01.2026
D	No responde

El primer día adicional de licencia por antigüedad se genera al cumplir 5 años de antigüedad. Como el trabajador ingresó el 01/06/2020, lo genera a partir del 01/06/2025, luego se genera uno cada 4 años.

CASO 31

Para un trabajador que ingresó a trabajar 15/03/2022, que cumplió su Contrato de Prueba hasta el 15/06/2022 y que la empresa le confirma que prescindirá de él por no haber cumplido con las expectativas, indique la cantidad de días de Licencia generados a incluir en su liquidación final.

	RESPUESTA
A	No generó licencia por estar dentro del período de prueba
B	No generó licencia ya que se genera recién al año de haber ingresado
C	5 días
D	Sólo corresponde liquidar el sueldo del último mes

Como el trabajador estuvo vinculado durante 3 meses, la licencia se calcula proporcionalmente: 20 días anuales / 12 meses × 3 meses = 5 días de licencia generada, que deben incluirse en la liquidación final.

CASO 32

Un trabajador que ingresa a una empresa el 01.07.2022, generará su primer día adicional de licencia por antigüedad, a partir de la licencia que generará en:

	RESPUESTA
A	Año 2027
B	Año 2028
C	Año 2026
D	Año 2029

El primer día adicional de licencia por antigüedad se genera al cumplir 5 años de trabajo. Por lo tanto, si ingresó el 01/07/2022, generará su primer día adicional con la licencia generada en 2027. A partir de allí, se genera un día adicional cada 4 años.

CASO 33

La licencia especial por Duelo tiene una duración legal de:

	RESPUESTA
A	3 días corridos

B	5 días hábiles
C	3 días hábiles
D	5 días corridos

La licencia especial por duelo tiene una duración de 3 días hábiles, contados desde el fallecimiento. El día del fallecimiento se considera el primer día de la licencia.

CASO 34

Indique qué faltas son descontables a los efectos de la generación de licencia de un trabajador:

	RESPUESTA
A	Faltas por estar en huelga
B	Faltas por estar en seguro de paro
C	Faltas por estar gozando su licencia maternal
D	Todas las mencionadas

Las situaciones que hacen perder días de licencia son el seguro de paro, la suspensión y las faltas injustificadas del trabajador. Por cada día de falta descontable se pierde 1/15 de día de licencia, por lo que se requieren 15 días descontables para perder un día completo. La huelga y la licencia maternal no generan pérdida de días de licencia.

CASO 35

Indique qué faltas son descontables a los efectos de la generación de licencia de un trabajador:

	RESPUESTA
A	Faltas por estar certificado por enfermedad
B	Faltas por suspensiones por actos de indisciplina
C	Faltas por estar gozando su licencia anual
D	Faltas en los días correspondientes a su descanso semanal

La respuesta correcta es faltas por suspensiones por actos de indisciplina, ya que la suspensión es una de las situaciones que hace perder días de licencia. En cambio, las ausencias por enfermedad certificada, el goce de la licencia anual y los días de descanso semanal no son descontables a estos efectos.

CASO 36

Indique a partir de qué fecha, un trabajador que ingresa a una empresa el 01.11.2023, tiene derecho a gozar de su licencia anual:

	RESPUESTA
A	A partir del 01.12.2023
B	A partir del 01.11.2024
C	A partir del 01.01.2024
D	A partir del 01.07.2024

El trabajador tiene derecho a gozar la licencia generada en 2023 a partir del 01/01/2024, ya que la licencia se genera en un año civil y se goza en el año siguiente. Si no trabajó el año completo, la licencia se genera en forma proporcional al tiempo trabajado.

CASO 37

Indique la cantidad de días anuales de licencia por estudio a la que tiene derecho un trabajador con un jornada semanal de 40 hs., distribuida de Lunes a Viernes:

	RESPUESTA
A	12 días
B	9 días
C	6 días
D	3 días

La cantidad de días de licencia por estudio depende de la jornada semanal: hasta 36 horas corresponden 6 días anuales; más de 36 y menos de 48 horas, 9 días; y con 48 horas semanales, 12 días. Por lo tanto, a un trabajador con una jornada de 40 horas le corresponden 9 días de licencia por estudio al año.

CASO 38

El Sr. Pedro ingresó en la empresa el 1/01/2020. El 29/02/2024 luego de culminar su jornada laboral presenta renuncia. Se sabe que tomó su licencia reglamentaria del año 2023 en Enero/24.

¿Cuántos días de licencia no gozada se le deben liquidar por egreso?

	RESPUESTA
A	20 días
B	4 días
C	1,67 días
D	3,33 días

Como ya gozó en enero de 2024 la licencia generada en 2023, al egreso solo corresponde liquidar la licencia generada en enero y febrero de 2024. Se calcula proporcionalmente: 20 días / 12 meses × 2 meses = 3,33 días de licencia no gozada.

CASO 39

Afirmar que el salario vacacional de un trabajador es equivalente al 100% del jornal líquido de licencia, significa que se determina de la siguiente forma:

	RESPUESTA
A	Si corresponde a una Licencia gozada, la licencia nominal menos los aportes personales a la seguridad social que se podrían calcular sobre ella.
B	Si corresponde a una Licencia gozada, la licencia nominal menos los aportes personales a la seguridad social y el anticipo de IRPF que se podrían calcular sobre ella.
C	Si corresponde a una Licencia no gozada, exactamente la licencia nominal.
D	Si corresponde a una Licencia gozada o no gozada, exactamente la licencia nominal.

El salario vacacional equivale al 100% del jornal líquido de licencia. Por lo tanto, cuando corresponde a licencia gozada, se calcula tomando la licencia nominal y restando los aportes personales a la Seguridad Social a cargo del trabajador. El resultado es el líquido de licencia y, por lo tanto, el salario vacacional correspondiente.

CASO 40

Indique, de las siguientes, cuáles son faltas descontables a los efectos de la generación de licencia de un trabajador:

	RESPUESTA
A	**Faltas por realizar Huelga, cuando exceda el número de 60 en el año.**
B	**Faltas por estar en goce de la licencia maternal.**

C	Faltas por amparo al subsidio por desempleo.
D	Faltas por la paralización del trabajo por falta de materias primas, quedando a la orden en su domicilio.

Las tres situaciones que generan pérdida de días de licencia son el amparo al subsidio por desempleo, las faltas injustificadas y los períodos de suspensión. Por cada día descontable se pierde 1/15 de día de licencia, por lo que se requieren 15 días descontables para perder un día completo de licencia.

CASO 41

Indique a partir de qué fecha, un trabajador que ingresó a una empresa el 01.07.2024, tiene derecho a gozar de su licencia anual:

	RESPUESTA
A	A partir del 01.01.2026
B	A partir del 01.07.2024
C	A partir del 01.07.2025
D	A partir del 01.01.2025

Como la licencia se genera en un año civil y se goza en el siguiente, el trabajador que ingresó el 01/07/2024 genera licencia proporcional durante 2024 y tiene derecho a gozarla a partir del 01/01/2025.

CASO 42

Un trabajador, que generó un total de 15 días de licencia a gozar, está realizando la planificación para el goce de la misma y lo consulta sobre el fraccionamiento que puede realizar, habida cuenta que existe Convenio en la empresa de acuerdo a lo previsto por la Ley de Licencia. En función de ello, indique cuál de los fraccionamientos planteados por el trabajador es el que puede ser aplicado:

	RESPUESTA
A	Un período de 10 días y otro período de 5 días.
B	3 períodos de 5 días de licencia cada uno.
C	Un único período de 15 días de licencia.
D	Todos los períodos que el trabajador necesite, incluso hasta de 1 día de duración.

Aunque exista convenio para fraccionar la licencia, esta puede dividirse en hasta dos períodos, ninguno inferior a 10 días. Como el trabajador tiene únicamente 15 días generados, no es posible fraccionarlos cumpliendo ese mínimo, por lo que deberá gozar los 15 días en un único período.

