

COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de la UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Pago de viáticos

La Ley de Contrato de Trabajo no brinda un concepto de viático. Ello obliga a recurrir al diccionario que lo considera una prevención, en dinero o en especie, necesaria para el sustento de quien realiza un viaje en beneficio de otra persona. En el derecho del trabajo posee un sentido relacionado al reintegro de los gastos que efectúa el favorecido a quien realizó la operación.

En consecuencia se trata del dinero o de la especie que entrega el empleador a su empleado, que hace un viaje fuera de la empresa para prestarle un determinado servicio (adquirir una herramienta, alcanzarle algo a otra persona, instruirse de determinados conocimientos, etc.). El pago puede concretarse previamente como adelanto de gastos o con posterioridad a haberse efectuado el emprendimiento como reintegro.

Llamativamente la Ley de Contrato de Trabajo trata al viático entre las remuneraciones, pero no lo es en todos los casos. Tampoco la redacción del art. 106 es suficientemente clara: “Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo”.

En primer término la norma asigna al viático con un carácter remunerativo. En segundo lugar establece una excepción a dicho criterio cuando el trabajador deba acreditar lo efectivamente gastado con comprobantes, siendo en este caso una suma no remunerativa. Seguidamente, complicando en cierto modo lo afirmado, remite a lo que sobre el particular consideren los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de aplicación.

Parece atinente señalar que la exposición del tema hubiese sido más clara estableciendo el carácter del viático como remunerativo o no remunerativo siguiendo lo dispuesto para cada caso en el estatuto profesional o en el convenio colectivo respectivo, realizando con posterioridad las aclaraciones necesarias.

A modo de síntesis pueden realizarse las siguientes precisiones:

- Los viáticos comprenden gastos variados (pasajes, alojamiento, comidas, etcétera);
- pueden ser afrontados por el empleado y luego reintegrados por el empleador o abonados previamente al viajante por la empresa;
- puede tratarse de desplazamientos regulares del empleado o viajes de tipo excepcional;
- si el empleado debe acreditar debidamente los gastos que ha efectuado por el emprendimiento fuera de la empresa, el viático que se le abone posee un carácter no remunerativo;
- si el dependiente no efectúa rendición alguna de la suma que le es oblada por la empresa el viático adquiere un carácter remunerativo;
- debe tenerse en cuenta que si se trata de parte de la remuneración está afectado a aportes y contribuciones previsionales, lo que no sucede en caso contrario.

De conformidad con lo antes señalado, el correcto encuadramiento del viático debe ser analizado en cada caso concreto teniendo en cuenta las previsiones normativas de estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y prescripciones del art. 106 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo. Todo ello ha generado discrepancias doctrinarias y jurisprudenciales, pero la empresa debe definir la cuestión necesariamente por las consecuencias de su encuadramiento como remunerativo o no remunerativo, por el cumplimiento de las obligaciones previsionales de aplicación. También, a modo de ejemplo, puede señalarse su incidencia posible en la determinación de la mejor remuneración de un semestre para el pago del sueldo anual complementario.

Fecha de Publicación: 01/07/2021