

Empleados de Comercio: Vacaciones y Sumas No Remunerativas: Métodos y Cálculos Paso a Paso

Por

www.ignacionline.com.ar

La **incorporación de sumas no remunerativas en la liquidación** salarial ha sido un tema de debate constante en el derecho laboral, especialmente cuando se trata de su **incidencia en adicionales, horas extras, aguinaldo y vacaciones**.

Sector: Empleados de comercio (CCT 130/1975)

Vacaciones y anticipos: tratamiento frente a las sumas No Remunerativas

Caso Práctico

Sin sumas no remunerativas

Con sumas no remunerativas

Opciones: con base a 25 (plus vacacional) o 30

Conclusión

La ambigüedad en su tratamiento ha generado distintas interpretaciones, lo que lleva a diversas maneras de calcular estos conceptos.

En este artículo, **exploraremos las diferentes alternativas para la liquidación de vacaciones, con y sin sumas no remunerativas**, proporcionando un análisis detallado de cada opción para ofrecer una guía clara y práctica.

Caso Práctico:

Vamos a liquidar las vacaciones de un empleado de comercio categoría Maestranza, tomando como base la liquidación de febrero 2025.

Vacaciones

- Categoría: Maestranza A
- Antigüedad: 3 años
- Días de vacaciones 2024: 14 días

La liquidación del mes de febrero, sin vacaciones, sería la siguiente:

CONCEPTOS	REMUNERATIVO	NO REMUNERATIVO
Básico	756.064,00	
Antigüedad	22.681,92	
Asistencia y Puntualidad	64.895,49	
Incremento No Remunerativo Acuerdo Junio 2024		94.231,00
Acuerdo junio 2024 No Remunerativo Antigüedad		2.826,93
Acuerdo junio 2024 No Remunerativo Presentismo		8.088,16
Incremento No Remunerativo Acuerdo Septiembre 2024		63.379,00
Acuerdo septiembre 2024 No Remunerativo Antigüedad		1.901,37
Acuerdo Septiembre 2024 No Remunerativo Presentismo		5.440,03
Incremento No Remunerativo Acuerdo Enero 2025		15.532,00
Acuerdo enero 2025 No Remunerativo Antigüedad		465,96
Acuerdo enero 2025 No Remunerativo Presentismo		1.333,16
Totales	843.641,41	193.197,62

Anticipo de Vacaciones sin sumas no remunerativas

La **primera alternativa**, aunque es la menos favorable para el trabajador, es la que muchas interpretaciones consideran correcta. **En este caso, no se incluyen las sumas no remunerativas en el cálculo del anticipo de vacaciones.**

Según los últimos acuerdos de Empleados de Comercio, estas sumas se tienen en cuenta para los adicionales de antigüedad y presentismo, así como para el cálculo del SAC e indemnización por despido sin causa, pero **no se menciona expresamente su incidencia en el cálculo de las vacaciones.**

La liquidación en este caso sería la siguiente:

$$843.641,41 / 25 \times 14 = 472.439,19 \text{ Vacaciones Bruto}$$

Donde **\$472.439,19** representa el anticipo bruto por **14 días de vacaciones**. Luego, aplicamos los descuentos correspondientes:

$$472.439,19 - 92.125,64 = \mathbf{380.313,55 \text{ Neto}}$$

Así, el importe neto del anticipo de vacaciones es de **\$380.313,55**. En este caso, la suma no remunerativa no se paga en el anticipo de vacaciones, sino al liquidar el mes junto con el resto de la remuneración, correspondiente a los dos días restantes trabajados.

Anticipo de Vacaciones con sumas no remunerativas

Para aquellos empleadores que optan por incluir las sumas no remunerativas en el cálculo de vacaciones, existen dos metodologías principales: utilizar un divisor de 30 días o un divisor de 25 días.

Opción con base 30

Esta alternativa mantiene la misma lógica que la anterior, pero adelanta un proporcional de la suma no remunerativa correspondiente a los días de vacaciones. Sin embargo, al cierre del mes, el total pagado será el mismo.

Respecto a la parte remunerativa, el cálculo es el mismo y el anticipo neto sería de **\$380.313,55**

En cambio, el cálculo del anticipo sobre las sumas no remunerativas en base 30 sería:

$$193.197,19 / 30 \times 14 = 90.158,89 \text{ Vacaciones Bruto s/no remunerativos}$$

Donde \$193.197,19 representa el anticipo bruto por 14 días de vacaciones sobre sumas no remunerativas. Luego, aplicamos los descuentos correspondientes:

$$90.158,89 - 4.958,74 = \mathbf{85.200,15 \text{ Neto}}$$

Al final del mes, se liquidarán los dos días restantes de trabajo, incluyendo la proporción correspondiente de sumas remunerativas y no remunerativas.

Opción en base 25 (con plus vacacional)

Este método es el más beneficioso para el trabajador, ya que al utilizar un divisor de 25 días se genera un “**plus vacacional**”. En este caso, tanto las sumas remunerativas como las no remunerativas se liquidan con el mismo criterio.

La parte remunerativa, sigue siendo el mismo importe \$ **380.313,55**

El cálculo del **anticipo sobre las sumas no remunerativas en base 25** es:

$$193.197,62 / 25 \times 14 = 108.190,66 \text{ Vacaciones Bruto s/no remunerativos}$$

Aplicando los descuentos:

$$108.190,66 - 5.950,49 = \mathbf{102.240,18 \text{ Neto}}$$

En esta alternativa, también se puede considerar aplicar todos los descuentos sobre ambas sumas, bajo la interpretación de que las vacaciones son remunerativas y, por lo tanto, deben tener el mismo tratamiento. Sin embargo, esto reduce el monto neto a percibir por el trabajador y disminuye las cargas sociales a ingresar.

Conclusión

Hemos analizado las distintas formas de liquidar las vacaciones en relación con las sumas no remunerativas.

- La opción sin sumas no remunerativas implica que el trabajador reciba el monto correspondiente al final del mes, en lugar de anticiparlo con las vacaciones.
- La opción con base 30 adelanta un proporcional de las sumas no remunerativas sin modificar el monto total.
- La opción con base 25 es la más beneficiosa para el trabajador, generando un plus vacacional.

La variabilidad de las cláusulas en cada acuerdo salarial añade otra capa de complejidad, con algunos acuerdos excluyendo estas sumas de ciertos rubros, mientras que otros, como el reciente acuerdo de comercio, adoptan un enfoque más selectivo.

Esta diversidad en el tratamiento de las sumas no remunerativas y la ausencia de un criterio claro respecto a las vacaciones nos invitan a una interpretación abierta, dejando espacio para el análisis y la decisión profesional sobre cómo proceder en cada caso particular.

Este artículo ha buscado brindar alternativas frente a estas incertidumbres, presentando alternativas viables sin pretender imponer una única verdad. Luego, cada profesional, armado con su conocimiento y experiencia, está en la mejor posición para evaluar cuál de estas opciones se alinea mejor con las necesidades y circunstancias específicas de sus clientes o su empresa.

Esperamos que este recorrido por las posibilidades de liquidación de vacaciones con sumas no remunerativas haya servido para esclarecer dudas y ofrecer herramientas prácticas que contribuyan a una gestión salarial más informada y equitativa. La interpretación y aplicación de estas normativas sigue siendo un arte tanto como una ciencia, y cada nuevo acuerdo nos desafía a adaptarnos y aprender.