

Por el Dr. Honorio A. Díaz

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

Contrato de trabajo. Retribución de vacaciones. Cálculo

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional consagra el principio remunerativo que rige el descanso anual: “vacaciones periódicas pagadas”. El mismo criterio sigue el convenio 52 de la O.I.T. En igual sentido se pronuncia la Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 155. Además, en su parte final, indica que el pago debe ser satisfecho a la iniciación del período vacacional. Esta expresión ha sido entendida como el último día de labor previo al comienzo del descanso.

Siguiendo el principio de onerosidad de las vacaciones se interpreta uniformemente que debe tomarse como base del cálculo la remuneración del mes en que las mismas se producen, comprendiendo todo lo que el trabajador perciba por labores ordinarias o extraordinarias, bonificación por antigüedad u otras sumas accesorias. En consecuencia deben incluirse propinas habituales, premios, primas, comisiones, horas extras regulares y todo rubro que constituya una contraprestación por los servicios prestados.

Supongamos el caso de un empleado que posea tres años de antigüedad, que se haya desempeñado normalmente en el curso de 2013 y que percibe mensualmente su sueldo. Le son adjudicadas las vacaciones de catorce días en el mes de enero de 2014, a partir del lunes seis. Se plantean dos cuestiones: la primera de ellas referida al cálculo de la retribución de los 14 días (sobre la que no hay polémicas) y la segunda relacionada a la determinación del monto a abonar por los días restantes del mes (en la que existen desacuerdos doctrinales).

Para el cálculo de la retribución de los días de descanso anual se divide el salario mensual de enero por 25 y luego se multiplica ese resultado por 14. La redacción del inciso a) del artículo 155 de la Ley de Contrato de Trabajo es insuficiente, pues alude a la división pero no a la multiplicación de su cociente.

Para la determinación del pago de los restantes días del mes la posición dominante en doctrina –sostenida entre otros por Juan C. Fernández Madrid, Julio A. Grisolí, Miguel A. Maza, etc.– afirma que la remuneración mensual debe dividirse por la cantidad de días del mes en cuestión (28, 29, 30 o 31 según corresponda) y luego multiplicar el resultado por la cantidad de días

restantes del periodo vacaciones (17 en el ejemplo dado).

Este criterio mayoritario, que se considera correcto, ha sido criticado por otros autores:

- que por los días restantes debe pagarse la suma que adicionada a la de las vacaciones resulte igual a la remuneración mensual pertinente, con lo cual desaparece la mayor remuneración que corresponde al período;
- que el valor de los días restantes se determina dividiendo el sueldo por treinta y multiplicándolo por la cantidad de días, cualquiera fuese el mes;
- que la retribución de esos días se calcula dividiendo la mensualidad por veinticinco y multiplicando ese cociente por el resto de jornadas hábiles.

Sobre este debate no se cuenta judicialmente con fallos plenarios que cierren la cuestión, pero el primer criterio expuesto está ampliamente aconsejado.

Siguiendo con el caso tomado como ejemplo debe recordarse que por el mes de enero de 2014 el trabajador tiene derecho a percibir dos pagos: los catorce días el viernes 3 de enero y los diecisiete restantes en el comienzo de febrero de 2014.

Fecha de Publicación: 14/01/2014