

LICENCIAS REMUNERADAS Y PROMEDIO DE REMUNERACIONES VARIABLES

Su Análisis

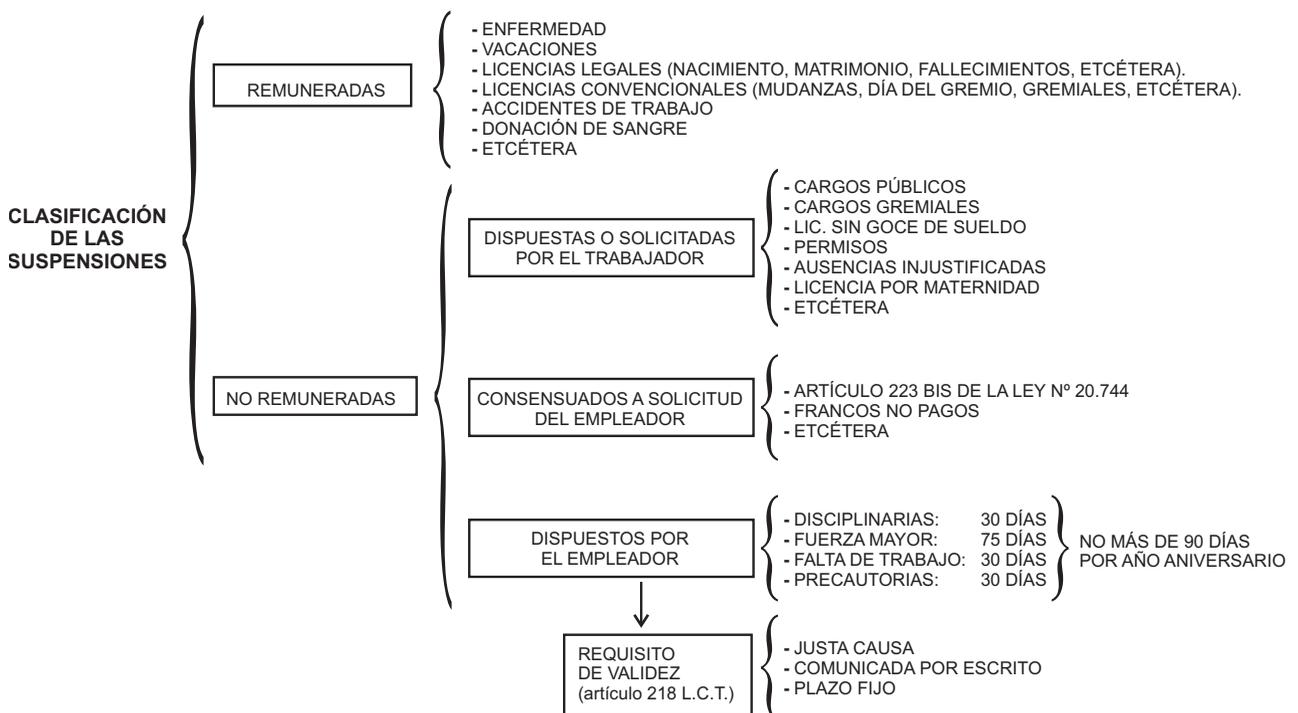
EDUARDO O. SCHIEL

Este artículo puede ser visualizado en su versión digital en www.aplicacion.com.ar¹

1. INTRODUCCIÓN

Día a día, en la propia dinámica que ofrecen las relaciones laborales, se presentan casos en los que la prestación de servicios se interrumpe por alguna razón, circunstancia que puede o no originar el derecho a la percepción de salarios por parte del trabajador.

En su oportunidad² habíamos clasificado las interrupciones de la prestación de servicios de la siguiente manera:



¹ Sólo para suscriptores **SuperATe+**.

² **Schiel, Eduardo y Orozco, Néstor**; "Gestión de Personal, aspectos legales, técnicos, y organizacionales", *Aplicación Tributaria S.A.*, Buenos Aires, 2003, página 301.

Cuando efectivamente al trabajador le asiste el derecho de percibir salarios en el caso de licencias remuneradas, se debe practicar la correspondiente liquidación, la que va a estar compuesta por su remuneración fija más el promedio de remuneraciones variables de un período de tiempo anterior a esta licencia, la cual puede variar de un (1) mes a doce (12) meses, según el tipo de que ésta se trate.

En el presente artículo nos proponemos identificar y caracterizar las licencias remuneradas, su forma de liquidación y su tratamiento en cuanto a la liquidación del promedio de remuneraciones variables (P.R.V.).

2. REMUNERACIÓN. SU CLASIFICACIÓN

2.1. Definición

El concepto remuneración, está definido en nuestro ordenamiento jurídico de la siguiente manera:

- Artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo:

“La contraprestación que percibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo”.

- Artículo 6° de la Ley N° 24.241:

“Se considera remuneración, a los fines del S.I.J.P., todo ingreso que percibiere el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, propinas, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución, cualquiera fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.”

La remuneración se caracteriza, entre otras cosas, por³:

- Es una ventaja patrimonial para el trabajador.
- Ofrece un carácter alimentario.
- Está vinculado con la cantidad y calidad de la prestación laboral que brinda el trabajador.
- Es embargable hasta los topes de ley (artículo 120 de la Ley de Contrato de Trabajo reglamentado por el Decreto N° 487/84).

³ Ver **Orozco, Néstor y Scoppetta, Miguel A.**; “Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales”, Aplicación Tributaria S.A., Buenos Aires, 2004

- Está sujeta a aportes y contribuciones, etcétera.

2.2. Remuneraciones fijas y variables

Las remuneraciones se clasifican en remuneraciones fijas y variables. De esta clasificación dependerá la forma en que las licencias remuneradas se liquidarán. El ordenamiento jurídico omite definir qué se entiende por remuneración variable, no obstante esto, sí hace referencias a las remuneraciones variables en diferentes artículos de la Ley de Contrato de Trabajo.

Entendemos por remuneración variable a:

“... toda remuneración adicional ..., producto de un hecho concreto que la genera, cuya cuantía es perfectamente mensurable y que fue acordada o preestablecida”⁴

Vale decir que, una remuneración para que pueda ser considerada como variable debe reunir las siguientes características:

- Adicional.
- Mensurable.
- Que surja de un hecho concreto que la genere o le de origen.
- Origen jurídico: Es decir debe ser preestablecida por ley o acordada por Convenio o acuerdo individual.

En este grupo podemos identificar las siguientes remuneraciones:

- Horas extraordinarias.
- Premios por asistencia, presentismo o puntualidad.
- Productividad.
- Comisiones por venta.
- Comisiones por cobranza.
- Premios por objetivos.
- Participación en las ganancias.
- Adicionales por tareas específicas.
- Cambios de tarea, etcétera.

4 Op. Cit, página 188

Las remuneraciones fijas son en cambio, las que no están alcanzadas por la categoría anterior, tales como el sueldo o jornal básico, las licencias remuneradas, el sueldo anual complementario, el adicional por antigüedad, el preaviso gozado, adicional por título, los viáticos sin comprobantes, etcétera.

3. LICENCIAS REMUNERADAS Y REMUNERACIONES VARIABLES

Conforme al principio de intangibilidad, al presentarse situaciones en las que se debe liquidar una licencia remunerada (enfermedad, vacaciones, feriados, etcétera), siempre el trabajador tendrá derecho a percibir un importe adicional en concepto de promedio de remuneraciones variables.

En este sentido, por ejemplo, podemos destacar, algunas situaciones que la ley expresamente contempla:

- Artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo:

“Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación de servicios no afectará el derecho al trabajador a percibir su remuneración Si el salario estuviera integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto esta parte según lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador ... ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento”

- Artículo 155 de la Ley de Contrato de Trabajo:

“El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

... .

- c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables⁵, de acuerdo al promedio de sueldos durante el año que corresponda al otorgamiento de vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis meses de prestación de servicios.*
- d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.”*

⁵ Los subrayados nos pertenecen.

- Artículo 159 de la Ley de Contrato de Trabajo:

“Las licencias a las que se refiere el artículo 158 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley.”⁶

En materia de feriados el artículo 169 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que:

“... para liquidar las remuneraciones se tomará como base de cálculo lo dispuesto por el artículo 155 ... en el caso de trabajadores remunerados por otra forma variable, la determinación se efectuará tomando el promedio percibido en los treinta (30) días inmediatamente anteriores al feriado.”

Por otro lado la jurisprudencia ha sido pacífica en este aspecto y ha fallado en sentido similar, garantizando, conforme a este principio de intangibilidad, la percepción de un promedio de remuneraciones variables.

Veamos algunos casos en que la justicia se ha expedido al respecto:

- Vacaciones anuales pagas. Remuneración. Salario diario (C.N.T.); Sala IV, Sentencia N° 79.207 del 23/06/97, “Satalia, Domingo c/Entel s/Diferencias de salarios”

“El artículo 155 inciso a) de la Ley de Contrato de Trabajo establece que a fin de determinar la remuneración que debe percibir durante el período de vacaciones el trabajador remunerado con sueldo mensual, debe dividirse por veinticinco (25) el importe de aquél sueldo, criterio que corresponde aplicar para determinar el salario diario del empleado. Del inciso d) surge a su vez que se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificaciones por antigüedad y otras remuneraciones accesorias. No puede pretenderse, en consecuencia, la exclusión del adicional por asistencia, las horas extraordinarias o el premio a la productividad. Si las propias normas de la Ley de Contrato de Trabajo expresamente contemplan la liquidación de las formas variables de salarios y otras remuneraciones accesorias a los efectos del cálculo de los salarios por accidentes y enfermedades inculpables (artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo), no puede invocarse una norma convencional que recorte el concepto de remuneración legal sin colocar a la propia convención fuera del marco legal (artículo 6° de la Ley N° 14.250).”

6 El artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo se refiere a licencias legales remuneradas tales como, nacimiento matrimonio, fallecimiento y por estudios.

- Enfermedad. Salario. Artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo. Formas variables (C.N.A.T.; Sala IV, Sentencia N° 80.083 del 29/10/97 “Riva, Celia c/Entel s/Diferencias de salarios”)

“Las propias normas de la Ley de Contrato de Trabajo expresamente contemplan la liquidación de las formas variables de salarios y otras remuneraciones accesorias a los efectos del cálculo de los salarios por accidentes y enfermedades inculpables (artículo 208). En este marco, no puede invocarse una norma convencional que recorte el concepto de remuneración legal sin colocar a la propia convención fuera del marco legal (artículo 6° de la Ley N° 14.250).”

- Despido. Indemnización sustitutiva del preaviso. Remuneración variable. Cómputo (C.N.A.T.); Sala IVa., Sentencia del 06/08/84, in re: “Mendoza viuda de Luzietti, E. –vs– Asoc.Civil Cia. del Divino Maestro”, D. T. 1.984–B– 1.614. (Sala III), Sentencia N° 60 del 10/04/95, “Romanazzi Gregorio R. c/Microsules y Bernabo S.A. s/Indemnizaciones ”

“Tratándose de remuneraciones variables la indemnización sustitutiva del preaviso debe calcularse sobre la retribución “normal” que surge de promediar los sueldos percibidos en los últimos seis (6) meses, a valores actualizados.”

4. TIEMPO A PROMEDIAR SEGÚN LA LICENCIA DE QUE SE TRATE

No todas las licencias remuneradas, promedian el mismo tiempo anterior, y eso dependerá fundamentalmente del tipo de licencia que se trate y lo que la ley, convenio u otra fuente, establezca al respecto. El tiempo anterior sobre el cual se deben practicar los promedios, para cada licencia, es el que seguidamente se detalla:

Tipo de licencia	Tiempo a promediar	Fuente legal
Enfermedad	6 meses	Artículo 209 de la Ley de Contrato de Trabajo
Vacaciones	6 o 12 meses a opción del trabajador	Artículo 155, inciso c) de la Ley de Contrato de Trabajo
Nacimiento	6 o 12 meses a opción del trabajador	Artículo 159 de la Ley de Contrato de Trabajo
Fallecimiento	6 o 12 meses a opción del trabajador	Artículo 159 de la Ley de Contrato de Trabajo
Estudios	6 o 12 meses a opción del trabajador	Artículo 159 de la Ley de Contrato de Trabajo
Matrimonio	6 o 12 meses a opción del trabajador	Artículo 159 de la Ley de Contrato de Trabajo
Accidente de trabajo. Incapacidad laboral temporaria (I.L.T.)	No se calcula. Percibe ingreso base mensual (I.B.M.)	Percibe conforme al artículo 12 y 13 de la Ley N° 24.557

Tipo de licencia	Tiempo a promediar	Fuente legal
Maternidad	3 meses	Resolución N° 14/2002, Anexo, Capítulo II, punto 22.
Otras de Convenio	Según Convenio Colectivo de Trabajo	Si no especifica se asimilaría al artículo 159 de la Ley de Contrato de Trabajo
Preaviso no gozado	6 meses	Según jurisprudencia

5. CÁLCULO DEL PROMEDIO DE REMUNERACIONES VARIABLES (P.R.V.) Y SU APLICACIÓN EN EL CASO DE LICENCIAS REMUNERADAS

5.1. Caso práctico

El modo de cálculo del promedio de las remuneraciones variables dependerá fundamentalmente de la forma de remuneración del trabajador (mensual o jornal). Lo primero que se debe tener perfectamente identificado e individualizado es el total de remuneraciones percibidas en el período, tanto en concepto de remuneraciones fijas como variables, para luego asignarle un valor diario u horario según corresponda (mensual o jornal respectivamente).

Procederemos a efectuar un ejemplo práctico que facilite la comprensión al lector. A saber:

Período	Fijo \$	Variable \$	Total \$
Marzo 2004	1.000	180	1.180
Abril 2004	1.000	150	1.150
Mayo 2004	1.000	140	1.140
Junio 2004	1.000	200	1.200
Julio 2004	1.000	220	1.220
Agosto 2004	1.200	280	1.480
Septiembre 2004	1.200	240	1.440
Octubre 2004	1.200	230	1.430
Noviembre 2004	1.200	280	1.480
Diciembre 2004	1.200	260	1.460
Enero 2005	1.200	240	1.440
Febrero 2005	1.200	190	1.390
Total	13.400	2.610	16.010

- **Promedio de remuneraciones variables diario anual:**

El promedio diario de los últimos doce (12) meses se calcularía de la siguiente manera:

$$\frac{\text{Total de remuneraciones variables}}{12 \text{ meses}} =$$

$$\frac{\$ 2.610,00}{12} = \$ 217,50$$

$$\frac{\$ 217,50}{25 \text{ días}} = \$ 8,70 \text{ por día de licencia remunerada}$$

- **Promedio de remuneraciones variables horario anual:**

$$\frac{\text{Total de remuneraciones variables}}{12 \text{ meses}} =$$

$$\frac{\$ 2.610,00}{12} = \$ 217,50$$

$$\frac{\$ 217,20}{200 \text{ horas por mes}} = \$ 1,09 \text{ por hora de licencia remunerada}$$

Con idéntico criterio se calculará para períodos anteriores diferentes (seis meses, tres meses, un mes, etcétera). Así, por ejemplo, si se debieran liquidar vacaciones se debe realizar el promedio anual y el semestral para luego adoptar el más favorable para el trabajador.

El total de remuneraciones variables del último semestre, es el comprendido, para el caso arriba expuesto, entre septiembre de 2004 y febrero de 2005.

- **Total de remuneraciones variables del último semestre:**

$$\frac{\text{Total remuneraciones del semestre}}{6 \text{ meses}} =$$

$$\frac{\$ 240 + \$ 230 + \$ 280 + \$ 260 + \$ 240 + \$ 190}{6} = \$ 240$$

$$\frac{\$ 240}{25 \text{ días}} = \$ 9,60 \text{ por día}$$

• Vacaciones

Si debiéramos liquidar vacaciones que comiencen el día lunes 7 de marzo de 2005, este promedio semestral se lo debe comparar con el promedio anual, el cual nos arrojaba un valor diario de ocho pesos con setenta centavos (\$ 8,70) por día. Como el mejor es el promedio semestral (\$ 9,60 por día, según el cálculo efectuado), será éste el valor que debemos tomar para liquidar el promedio de remuneraciones variables (P.R.V.) durante las vacaciones.

El recibo de sueldo, si el sueldo fijo fuera de mil doscientos pesos (\$ 1.200) mensual, y le correspondiera al trabajador catorce (14) días de vacaciones, resultaría conformado de la siguiente manera:

Razón Social: Schiel & Asociados		Período Liquidado: Marzo de 2005	
C.U.I.T.: 20-22410692-1		Fecha de pago: 04/03/2005	
Domicilio: Ruta 123 Km. 32 (Lomas de Zamora)		Lugar de pago: Ruta 123 Km. 32 (Lomas de Zamora)	
Apellido y Nombre Trabajador: Aquino Mónica		Ingreso: 09/10/2003	Egreso:
C.U.I.L.: 27-20312612-9		Depósito Provisional: Ley N° 17.250	
Sueldo Mensual: \$ 1.200		Banco: Nación	
		Mes: Ene-05	Fecha: 10/02/2005

Conceptos	Cantidad	Base Cálculo	Remunerativos \$	No Remunerativos \$	Retenciones \$
Vacaciones	14	48,00	672,00		
Prom. Remunerac. Variables	14	9,60	134,40		
Jubilación		11,00%			88,70
Obra Social		3,00%			24,19
Ley N° 19.032		3,00%			24,19
Totales			806,40	0,00	137,09
Neto a cobrar					669,31

Son pesos seiscientos sesenta y nueve con 31/100 centavos.
 Firma del empleador: _____ Firma del trabajador: _____

Recordamos que las vacaciones de trabajadores mensuales se liquidan, según el artículo 155 de la Ley de Contrato de Trabajo, de la siguiente manera:

$$\frac{\text{Sueldo}}{25} \times \text{Días de vacaciones} =$$

$$= \frac{\$ 1.200,00}{25} \times 14 \text{ días} = \$ 672,00$$

- Otras licencias en trabajadores jornalizados**

En los trabajadores jornalizados, el criterio sería muy similar, pero la base debe ser horaria. Supongamos el caso de un trabajador que estuvo enfermo durante dieciocho (18) horas en la primera quincena de marzo 2005, y laboró durante otras ochenta y una (81) horas.

El promedio de remuneraciones variables se calculará de la siguiente manera (siempre tomando como referencia el detalle de arriba):

$$\frac{\text{Total de remuneraciones variables}}{6 \text{ meses}} =$$

$$= \frac{\$ 1.440,00}{6} = \$ 240,00$$

$$\frac{\$ 240,00}{200 \text{ horas}} = \$ 1,20 \text{ por hora de licencia}$$

En este caso el recibo de sueldo quedará conformado de la siguiente manera:

Razón Social: Schiel & Asociados

C.U.I.T.: 20-22410692-1

Domicilio: Ruta 123 Km. 32 (Lomas de Zamora)

Apellido y Nombre Trabajador: Aquino Mónica

C.U.I.L.: 27-20312612-9

Jornal Básico: \$ 6,00

Período Liquidado: 1º quincena, marzo de 2005

Fecha de pago: 20/03/2005

Lugar de pago: Ruta 123 Km. 32 (Lomas de Zamora)

Ingreso: 09/10/2003

Egreso:

Depósito Provisional: Ley N° 17.250

Banco: Nación

Mes: Feb-05

Fecha: 10/03/2005

Conceptos	Cantidad	Base Cálculo	Remunerativos \$	No Remunerativos \$	Retenciones \$
Enfermedad	18	6,00	108,00		
Promedio. Remunerac. Variab.	18	1,20	21,60		
Horas Normales	81	6,00	486,00		
Jubilación		11,00%			67,72
Obra Social		3,00%			18,47
Ley N° 19.032		3,00%			18,47
Totales			615,60	0,00	104,65

Neto a cobrar

510,95

Son pesos quinientos diez con 95/100 centavos.

Firma del empleador: _____

Firma del trabajador: _____

Sobre la base de este criterio, respetando el total de tiempo promediar según el tipo de licencia, se debe proceder para con cada una de ellas, y considerando también el tipo de personal (jornal–mensual).

6. OTRAS CONSIDERACIONES

Existen otras licencias como la incapacidad laboral temporaria (I.L.T.) que, según comentáramos anteriormente, no se procede al cálculo de remuneraciones variables, ya que la fuente legal que le da origen establece un modo particular de calcular el ingreso base diario (artículos 12 y 13 de la Ley N° 24.557).

También tenemos otras licencias que no son remuneradas, pero que dan derecho al trabajador a percibir un ingreso, ya sea como asignación familiar o como indemnización. Nos estamos refiriendo a la licencia por maternidad y a la indemnización sustitutiva por preaviso no gozado, respectivamente. Pero en todos los casos se debe realizar el cálculo correspondiente y aplicarlo conforme al criterio desarrollado.

Recordemos que en el primer caso (licencia por maternidad) el tiempo a promediar es de tres (3) meses; mientras que en el segundo (preaviso no gozado), el tiempo a promediar, es de seis (6) meses