

PROBLEMA LIQUIDACIÓN LICENCIA Y SALARIO VACACIONAL DE UN TRABAJADOR CON SALARIO FIJO Y VARIABLE. INCLUYE LIQUIDACIÓN DE HORAS EXTRA.

Marco normativo aplicable:

Ley 12.590 (licencia)

Ley 15.996 y dec. 550/989 (horas extra)

Ley 16.101 (salario vacacional).

Caso.

Genaro Santucci trabaja para Penta S.A. desde el 20.5.2009.

Trabaja de lunes a viernes 8 horas por día.

En el año 2013 trabajó una hora extra por día todos los días de la semana.

En el año 2014 no realizó horas extra.

Y en el año 2015 trabajó dos horas extra por día todos los días de la semana hasta el 30.6.2015 y desde el 1.7.2015 al final del año 1 hora extra por día todos los días de la semana.

En el mes de mayo 2016 su retribución consiste en lo siguiente:

\$22.000 salario

\$2.500 ticket alimentación

\$2000 presentismo (como es un trabajador que no falta , todos los meses cobra presentismo, por lo que en los hechos esta partida que es esencialmente variable, se transforma en una partida fija para este trabajador)

En el mes de junio de 2016 va a gozar de su licencia anual.

El empleador no conserva los recibos entonces, a la hora de pagarle su licencia anual, y como quiere abonarle la licencia correctamente, debe volver a liquidar lo que el trabajador generó por horas extra y resuelve hacerlo al valor del salario vigente al tiempo del goce.

Indique:

1. **El empleador, ¿cuándo debe abonarle la licencia?**
2. **¿a cuál año corresponde la licencia que va a gozar en junio 2016?**
3. **¿cuántos días de licencia le corresponden?**
4. **¿cuánto le tiene que liquidar el empleador por licencia?**
5. **¿cuánto le tiene que liquidar de salario vacacional?**

Solución.

1. **El empleador, ¿cuándo debe abonarle la licencia?**

Al ser un trabajador mensual, los jornales de licencia se harán exigibles en la misma oportunidad que **el salario del mes.**

2. **¿a cuál año corresponde la licencia que va a gozar en junio 2016?**

Como la licencia se genera en un año y se goza en el año inmediato siguiente, se puede deducir que va a gozar la licencia del **año 2015.**

3. **¿cuántos días de licencia le corresponden?**

Licencia es un beneficio que consiste en 20 días por año más un complemento de un día de por cada cuatro años de antigüedad a partir del 5to. (art. 1 ley 12.590)

Entonces lo primero que tenemos que observar es la antigüedad total del trabajador.

Si tiene 5 años o mas, corresponderá liquidarle 1 día cada cuatro años de antigüedad, lo que se traduce en dividir la antigüedad total entre

cuatro . La opinión mayoritaria entiende que las fracciones no se cuentan .

Si no tiene 5 años de antigüedad, no es necesario hacer esta operación ya que no habrá empezado a generar complemento.

En este caso:

Se trata de un trabajador con más de 5 años de antigüedad.

Entonces, a partir del 5to. año generó 1 día de complemento, lo que significa que a partir del año 2014 generó un día complementario de licencia.

Como trabajó todo el año , le corresponden 20 días y como tiene un día de licencia complementario, **en total le corresponden 21 días.**

4. Monto de la licencia.

Es necesario liquidar el jornal de licencia para multiplicarlo luego por el número de días de licencia que le corresponden al trabajador.

El jornal de licencia debe reflejar el salario de actividad.

El trabajador del caso, percibe partidas fijas y una partida variable que son las horas extra.

Se suman todas las partidas fijas y a ello se suma el promedio de las partidas variables .

4.1. Partidas fijas:

Todos los rubros que percibe este trabajador son salariales y se computan como base de cálculo.

$\$22.000(\text{salario}) + 2.500 (\text{tickets}) + 2000(\text{ presentismo}) = \26.500 (salario mensual de partidas fijas)

4.2. Promedio de partidas variables= horas extra.

Se consideran las del año en que generó la licencia, o sea 2015. El fundamento de ello está en que la licencia se genera un año y se debe gozar al año siguiente. El art. 12 del dec. 550/989 indica que se toma en

cuenta el año civil en el que se genera la licencia (lo que significa que no se considera el año calendario, que sería tomar un año desde la fecha en que se va a gozar la licencia hacia atrás)

Hasta junio 2015 , o sea los primeros 6 meses:

En 2015 trabajó 1 hora extra por día x 5 días a la semana x 4,3 semanas que tiene promedialmente cada mes x 6 meses del año= 129 horas extra

En 2015 , desde julio a diciembre 2 horas extra por día x 5 días a la semana x 4,3 semanas que promedialmente tiene cada mes x 6 meses= 258 horas extra.

Total horas extra 2015 $129+258= 387$

Promedio mensual de horas extra del año 2015 $387 : 12= 32$ horas extra por mes .

Monto horas extra promedio por mes, se calculan al salario final o vigente al tiempo del goce de la licencia.

Este trabajador gana \$26.500 por mes.

Para saber el valor de la hora extra, buscamos el valor del jornal y a partir de este el valor de la hora común, y luego como son horas extra en días hábiles , el valor hora común lo multiplicamos por el 100% de recargo.

$\$26.500:30= \$883,33$ (jornal)

$\$883,33:8$ (horas por día) = $\$110,41$ (valor de la hora común)

$\$110,41 \times 100\% = \$220,83$ (valor hora extra)

El trabajador realizó un promedio de 32 horas extra por mes, entonces su valor resulta de $\$220,83 \times 32 = \7066 .

\$7066 es el promedio de la partida variable que percibió el trabajador en el año 2015.

Corresponde sumarlo al salario fijo:

$26.500+7066=\$33.566$. (la suma de las partidas fijas y el promedio de las variables (horas extra del año) que servirán de base de cálculo del jornal de licencia.

$\$33.566:30 = \1118 . Valor del jornal de licencia (que tiene en cuenta todas las partidas salariales, fijas y el promedio de las variables)

El trabajador del caso, generó 21 días de licencia, entonces corresponderá pagarle:

$\$1118 \times 21 = \mathbf{\$23.496}$.

El trabajador va a gozar la licencia en junio , entonces, cuando se le pague el salario de julio, en el recibo corresponderá distinguir que se le pagaron 21 días de licencia 2015 por \$23.496 y el resto del mes lo que cobra es salario. A su vez, como el trabajador sigue trabajando y la licencia es materia gravada de seguridad social, corresponderá que aporte a la Seguridad Social del mismo modo que el salario.

6. ¿cuánto le tiene que liquidar de salario vacacional?

El salario vacacional es el equivalente al líquido de la licencia.

Suponemos que es un trabajador que no tiene hijos a su cargo, o sea que sus descuentos a la seguridad social serán del 21,125%

$\$23.496$ (licencia) – 21,125% (\$4.963) = **\$18.533**