



LOS SIETE PECADOS CAPITALES EN EL PAGO Y DISFRUTE DE LAS VACACIONES (PARTE I)

El contrato de trabajo supone un conjunto de obligaciones tanto para el trabajador como para el patrono o empleador. Una de las obligaciones del primero consiste en la prestación de servicios lo cual implica en forma automática que el patrono deba pagar el salario.

La misma regla opera a la inversa, es decir, si un trabajador no presta servicios el patrono no está obligado a pagar el salario (ello es lo que se conoce como supuestos de suspensión de la relación laboral, donde no obstante que no ha terminado el contrato de trabajo, ambas partes están relevadas del cumplimiento de sus obligaciones y/o deberes).

Las vacaciones constituyen un supuesto extraordinario en el cual el trabajador no presta servicios y el patrono en cambio si está obligado a remunerar dicho período, considerándose incluso dicho lapso para el tiempo de antigüedad o de prestación de servicios. Adicionalmente, debe pagar un bono vacacional cuyo propósito no es otro que garantizar un mejor disfrute de las vacaciones.

La mala praxis por parte de quienes dirigen empresas ha llevado a cometer errores que podrían clasificarse en tres corrientes: (i) contabilización de la cantidad de días que deben remunerarse; (ii) omisión del disfrute y/o imprecisiones en supuestos de acumulación; y (iii) error en el salario de base para el pago de las vacaciones.

A continuación presentamos la lista de los siete (7) pecados capitales en materia de vacaciones, producto de una encuesta elaborada por Lablabor.com durante el mes de julio de 2006¹.

- ✓ Pago de 15 días de salario + 15 días de vacaciones + 7 días de bono vacacional (30% de la población encuestada).
- ✓ No consideración de los días adicionales por cada año de servicio (15% de la población encuestada). Es importante destacar que este supuesto es repetitivo en las empresas que aseguran "liquidar" a sus trabajadores todos los años.
- ✓ Pago de los 15 días de vacaciones pero sin disfrute efectivamente ese tiempo por parte del trabajador (8% de la población encuestada).
- ✓ El trabajador acumula varios períodos de vacaciones (superando el límite máximo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo) y en la oportunidad de su disfrute, el pago se hace con el salario de los años anteriores, es decir, con el salario que devengaba el trabajador en el momento que nació el derecho de las vacaciones y no el actual (24% de la población encuestada).
- ✓ Pago de días continuos al momento de finalización de la relación laboral, sin incluir los días feriados y/o descanso y/o con un salario distinto al último salario (81% de la población encuestada)
- ✓ Pago sin considerar la porción variable del salario en el caso de trabajadores que devengan comisiones, incentivos, incentivos o cualquier otro concepto que agregado al salario básico conforme el salario normal. (30% de la población encuestada)

En la segunda parte de este artículo, indicaremos la forma correcta de efectuar el pago de las vacaciones según la legislación laboral vigente y la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia.

* Lic. en Relaciones Industriales, Abogado Laboralista. Profesor en la Universidad Católica Andrés Bello en las Cátedras de Administración Laboral Sector Privado y Derecho Colectivo del Trabajo. Presidente del Tribunal Disciplinario del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Área Metropolitana de Caracas. jair_defreitas_l@ucab.edu.ve.

¹ Esta encuesta fue practicada en pequeñas y medianas empresas del sector privado. Ámbito de aplicación: Todo el territorio nacional. Sectores incluidos: Alimentos, Servicios, Consumo, Telecomunicaciones, Transporte y Turismo.