



# **VACACIONES**

Acercándonos a la época de verano, en la que las empresas otorgan normalmente a sus empleados el descanso anual fijado por la legislación vigente, es oportuno recordar algunos aspectos a tener en cuenta al momento de proceder con la obligación de establecer los períodos vacacionales de cada empleado.

El propósito reconocido a las vacaciones es proteger la salud, apuntando a la recuperación psicofísica del trabajador, razón por la cuál debe tratarse de un período de efectivo descanso no compensable en dinero. Atento su finalidad, están interesados en defender el instituto de las vacaciones, no sólo el trabajador sino la sociedad toda.

## **A) Trabajadores regidos por la Ley 20.744.**

Están incluidos los trabajadores amparados por los Convenios Colectivos de Empleados de Comercio - 130/75, U.R.G.A.R.A - 259/95, Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas - 40/89 y cualquier otro convenio de actividades que puedan llevar a cabo los acopiadores y que se rijan por la L.C.T.

### **Época de otorgamiento**

*Art. 154.- El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación deberá ser comunicada por escrito con una anticipación no menor de cuarenta y cinco días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas de trabajo puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.*

...

Si el empleador omitiera comunicar el período de las vacaciones ó omitiera concedérselas, es el trabajador el que debe comunicar por escrito al empleador que tomará sus vacaciones conforme al artículo 157, el que establece que "si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de este derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo siguiente de cada año".

### **Comienzo de la licencia:**

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuera feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado. Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

### **Pequeñas y medianas empresas**

La **Ley 24.467** en su artículo 90, reglamentado por el **Decreto 146/99** dispone que los convenios colectivos referidos a la pequeña empresa podrán modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, avisos y oportunidad de goce del beneficio de la Licencia Anual Ordinaria ( vacaciones ), pudiendo fraccionar el goce de las mismas, siempre y cuando cada uno de los períodos en que se fraccionen convencionalmente las licencias anuales aseguren una duración mínima de 6 días laborables continuados ( de Lunes a Sábado ) .

Los plazos de descanso anual remunerado del art 150 de la Ley de Contrato de Trabajo se mantienen inalterables, al igual que las mejores condiciones resultantes en esta materia por los convenios colectivos de trabajo vigentes. La obligación de liquidar las vacaciones es al comienzo de cada período, que en este supuesto será fraccionado y limitado al pago proporcional al inicio de cada período. Se incluye al personal rural permanente.

En nuestro sector acopiador el encuadramiento de las empresas en la categoría de Pequeña y Mediana Empresa se halla condicionado por el monto de facturación anual que se fija como presupuesto.

### **Requisitos para gozar de las vacaciones**

*Artículo 151.- El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio de las vacaciones, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.*

*Artículo 152.- se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad o por infortunio en el trabajo, o por causas no imputables al mismo.*

Aquí debemos excluir los casos en que el trabajador no concurra a prestar tareas por huelgas declaradas ilegales por la autoridad de aplicación ó por suspensiones por sanciones disciplinarias.

### **Empleado que no totaliza el tiempo mínimo de trabajo ( Art. 152 )**

El trabajador que no ha desempeñado tareas durante el tiempo mínimo requerido para el goce íntegro de las vacaciones (art. 151), cuenta con vacaciones por un período determinado, a razón de un día por cada 20 días de trabajo efectivo.

En caso de cierre del establecimiento por vacaciones, de existir trabajadores con vacaciones reducidas (por un período menor al del cierre) el empleador debe solicitar autorización a la autoridad de aplicación para suspenderlos y no abonar a los mismos los días que exceden a sus vacaciones. Esta suspensión de hecho que adopta la ley queda sujeta a los requisitos que exigen los artículos 218 y siguientes de la LCT, es decir notificación fehaciente, justa causa y plazo fijo.

Se entiende que existe justa causa cuando la suspensión se produce por:

- Falta o disminución de trabajo no imputable al empleador. Está a cargo del empleador demostrar que no hubo falta de previsión.
- Razones disciplinarias.
- Fuerza mayor comprobada: debe fundarse en hechos imposibles de prever o que previstos no se pueden evitar.

### **Empleado que se desvincula**

Las vacaciones son proporcionales también, en caso de que el trabajador se desvincule o muera, correspondiéndole a él (o a sus derechohabientes) el pago de un importe igual a la proporción de días efectivamente trabajados, el cuál tiene carácter **indemnizatorio** (vacaciones sustitutas), por lo que **no** se encuentra **sujeto al pago de aportes y contribuciones** desde el punto de vista previsional.

Las fracciones menores a 20 días hábiles no generan derecho a vacaciones, porque el artículo 153 de la LCT no establece proporcionalidad alguna. Así, el trabajador que prestó servicios durante 134 días hábiles tiene derecho a 6 días de vacaciones y no a siete días.

### **Tiempos de licencia**

*Artículo 150.- El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:*

- a) de 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años;*
- b) de 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de diez;*
- c) de 28 días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20;*
- d) de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.*

*Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.*

Cabe acotar que para el cálculo de la antigüedad se considera el período trabajado hasta el 31 de diciembre del año al cual corresponden las vacaciones.

### **Superposición de las vacaciones con otras situaciones**

#### **Matrimonio**

El artículo 164 contempla la situación donde el trabajador solicita que se le otorgue el descanso vacacional junto con la licencia que le corresponde por contraer matrimonio, y el deber del empleador de satisfacer tal solicitud. Asimismo reglamenta cómo debe ser otorgado el descanso anual cuando ambos cónyuges trabajan para el mismo trabajador.

#### **Preaviso**

El artículo 239 sostiene que la comunicación del preaviso carece de validez mientras el trabajador goza de alguna licencia con derecho al cobro de remuneración, tal el caso de las vacaciones, salvo que indique que el plazo del preaviso correrá a partir del cese de la suspensión de la prestación de servicios.

#### **Acumulación de un período a otro**

De acuerdo a lo consignado por el artículo 164 de la L.C.T. se faculta la posibilidad de acumular a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por la ley. No obstante, la acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos deberá ser convenido por las partes.

#### **Maternidad. Período de excedencia.**

Evidentemente el empleador no puede otorgar vacaciones que se superpongan con el período de licencia pre y post – parto.

Ahora bien, si la trabajadora se encuentra gozando de sus vacaciones y se adelantara el parto, las vacaciones se suspenderán para continuar su goce una vez finalizada la licencia por maternidad o el estado de excedencia.

#### **Prohibición de compensarlas en dinero**

Las vacaciones no gozadas no son susceptibles de compensación económica, dada su finalidad fisiológica y social. Esto obedece a una finalidad higiénica que tiende a preservar la salud del dependiente con la imposición del goce efectivo de un descanso anual, que en ningún supuesto puede ser compensado con el pago de emolumentos que sustituyan el beneficio.

El único caso en que se sustituyen por dinero es ante la extinción del vínculo laboral (indemnización por vacaciones no gozadas).

## **Retribución**

El monto recibido por el trabajador por períodos de vacaciones es de naturaleza salarial, ya que el salario no retribuye solamente el trabajo prestado sino la disponibilidad del dependiente a favor del empleador.

### **Cálculo del salario o indemnización por vacaciones según la modalidad de retribución del trabajo**

Para determinar el valor de cada día de vacación y de los días que resten del mes, se deben considerar los siguientes casos de acuerdo a la modalidad de su determinación.

#### **Retribución fija**

Cuando la retribución del trabajador se establece mensualmente, por hora o por día y es fija no variando de acuerdo a los resultados del trabajo o la extensión de la jornada.

#### **Retribución mensual**

Cálculo del día de vacaciones: es el importe del sueldo que percibe en el momento de su otorgamiento o pago (en el caso de indemnización) dividido por 25.

Cálculo del día de vacaciones:  $\frac{\text{Sueldo mensual}}{25}$

No obstante debemos precisar que para el personal comprendido en el Convenio Colectivo N° **40/89** de Trabajadores *Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas* el punto 6.1.6 de la convención deja establecido que a todos los efectos legales y convencionales el valor del jornal diario será igual al que resulte de *dividir el sueldo mensual por veinticuatro ( 24 )* de la categoría de que se trate.

#### **Retribución variable**

Es variable cuando la retribución mensual, diaria u horaria, varía de acuerdo a la extensión o resultado de la jornada de trabajo. Ej. Comisiones, premios a la producción, pago a destajo, horas extras u otras formas variables.

Cálculo del día de vacaciones: dividiendo la suma de los importes percibidos por los mencionados conceptos durante el año al cual corresponde otorgar las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los seis meses inmediatamente anteriores al goce de la licencia, dividido por el número de días normales efectivamente trabajados en el año o semestre considerado.

**Retribución mensual:**  $\frac{\text{importes percibidos por esos conceptos en semestre anterior o año}}{\text{Nº de días trabajados en el semestre anterior al goce o año corresp.}}$

**Retribución diaria u horaria:**  $\frac{\text{Importes percibidos en el año o semestre anterior}}{\text{Nº de horas trabajadas en el semestre anterior}}$

**Valor día:** Valor hora x horas de la jornada.

#### **Retribución mixta**

En caso de concurrencia de retribuciones fijas y variables en un mismo trabajador, se calcula cada una por separado de acuerdo a su modalidad.

#### **Momento del pago**

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo. En los hechos el pago del salario por vacaciones debe efectuarse el último día trabajado por el dependiente antes de comenzar el período de licencia anual.

### **Cálculo de cada día restante del mes**

La ley no dispone cómo se deberá realizar este cálculo, surgiendo dos interpretaciones al respecto. Hay quienes sostienen que debe dividirse el sueldo por la cantidad de días que tenga el mes que estamos abonando, es decir por 28, 29, 30 ó 31 días según corresponda. La postura contraria y más generalizada sostiene que aquélla se presta a inequidades (un día en esas condiciones del mes de febrero vale más que uno de diciembre) y por lo tanto entiende como más razonable poner en el denominador 30 días independientemente de la cantidad de días que tenga el mes en cuestión.

**Cálculo de cada día:**  $\frac{\text{sueldo mensual}}{\text{restante del mes}}$  28, 29, **30** ó 31

## **B ) Trabajadores Regidos por la Ley 22.248**

### **b.1) Trabajadores Rurales Permanentes**

#### **Ley 22.248 – Art. 19 y ss.**

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) 10 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no excediere de 5 años;
- b) de 15 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no excediere de 10 años;
- c) de 20 días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no excediere de 15 años;
- d) de 30 días corridos cuando la antigüedad fuere mayor de 15 años.

Se computará la antigüedad al 31 de diciembre del año al que correspondieren las vacaciones.

#### **Requisitos:**

El trabajador deberá haber prestado servicio durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario respectivo, excepto la correspondiente al año anterior al año de ingreso, en que deberá haberse desempeñado por lo menos las  $\frac{3}{4}$  partes de los días hábiles.

A estos fines, se computarán como trabajados los días en que hubiere gozado de licencia legal o no hubiere podido desempeñarse por enfermedad, accidente u otras causas que no le fueren imputables.

Si el trabajador no totalizare el tiempo mínimo de trabajo anual, gozará de las vacaciones en las siguientes proporciones:

- a) 1 día cada 30 trabajados cuando la antigüedad no excediere de 5 años;
- b) 1 día cada 20 trabajados cuando la antigüedad no excediere de 10 años;
- c) 1 día cada 15 trabajados cuando la antigüedad no excediere de 15 años;
- d) 1 día cada 10 trabajados cuando la antigüedad fuere mayor de 15 años;

#### **Época de otorgamiento**

El empleador podrá otorgarlas en cualquier época del año, procurando rotar los períodos entre el personal.

#### **Remuneración diaria de las vacaciones**

- a) Trabajador mensualizado: se divide el sueldo que percibiere al momento de su otorgamiento por 25.
- b) Trabajador jornalizado: importe que le hubiera correspondido percibir en la jornada anterior a la fecha de su otorgamiento.
- c) Trabajador de destajo del personal permanente: promedio diario de los seis meses anteriores a la fecha de su otorgamiento o en su caso, del lapso que hubiera trabajado.

La remuneración se abonará antes de iniciarse el goce de las vacaciones.

#### **b.2) TRABAJADORES NO PERMANENTES**

Por las características particulares de este tipo de trabajadores (la no permanencia – antigüedad - de estas relaciones laborales) al terminar cada contrato de trabajo se debe abonar una indemnización sustitutiva de vacaciones no gozadas equivalente al 5 % del total de remuneraciones devengadas (Art. 80 Ley 22.248). Es conveniente que en cada recibo se discriminen los conceptos que comentamos. Adviértase que dicho importe es **no remuneratorio**.

Atentamente.

**GERENCIA**