



I) Licencia Vacacional - Trabajadores Agrarios - Ley 22.248 – Título I – Personal Permanente

Introducción

Las leyes que regulan las relaciones laborales, los estatutos y las convenciones colectivas de trabajo, contemplan un período de descanso anual reparador para la integridad física y psíquica del trabajador, estableciendo época de otorgamiento, extensión de la licencia y forma de pago durante el goce de las mismas, es un derecho irrenunciable, es decir obligatorio y por lo tanto no puede ser compensado salvo algunas excepciones como por ejemplo cuando se concluye la relación laboral.

Época de Otorgamiento

A diferencia de otras normativas (Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744), los trabajadores agrarios se encuentran regulados por la Ley 22.248 Reglamentada por Decreto N° 563/81, la cual dispone que es facultad del empleador determinar el momento de goce de la licencia vacacional, pudiendo el mismo otorgarlas en cualquier época del año calendario considerándose como tal el que comienza el día 1° de enero siguiente al año en que genere las vacaciones. Asimismo el empleador podrá otorgar en forma anticipada la licencia durante el mismo año calendario que el trabajador genere el derecho al goce del descanso anual, observando que los períodos de licencia vacacional otorgadas al trabajador sean rotados cada año.

Comunicación de la licencia

El empleador deberá comunicar fehacientemente al trabajador la fecha de inicio y finalización de la licencia con una antelación no menor a 15 días.

Comienzo de la licencia

Se tendrá presente que la licencia deberá comenzar en día lunes o el primer día hábil siguiente si este fuera feriado, en los casos que el trabajador preste servicios en días feriados estas deberán comenzar al día siguiente hábil al descanso obligatorio.

Ejemplo:

- Un trabajador ingresó a trabajar el día 20/01/2003, el empleador le otorgó la licencia vacacional correspondiente al período 2003 a partir del día 04/08/2003.

Como se puede observar el empleador anticipó el otorgamiento de la licencia vacacional asumiendo el riesgo de que el trabajador no cumpla con la condición del tiempo trabajado al 31/12/2003.

- El trabajador ingresó a trabajar el 28/01/2000, las vacaciones del período 2003 le serán otorgadas a partir del 16/09/2004.

En éste caso decidió concederlas al año siguiente de su devengamiento.

Días de licencia

El artículo 19 de la Ley 22.248 establece la cantidad de días de licencia vacacional que le corresponderá gozar al trabajador según su antigüedad en el empleo.

<u>Antigüedad</u>	<u>Días Corridos</u>
Cuando no exceda de 5 años	10 días
Mayor de 5 años y no exceda los 10 años	15 días
Mayor de 10 años y no exceda los 15 años	20 días
Mayor de 15 años	30 días

Para calcular la cantidad de días de licencia vacacional que le corresponde al trabajador deberemos determinar la antigüedad al 31 de diciembre del año al que corresponda la licencia.

Ejemplo:

Trabajador ingresado el 02/12/2000 tiene una antigüedad de 3 años y 28 días.

Por lo tanto le corresponden 10 días corridos de vacaciones correspondientes al año 2003.

Requisitos

La normativa legal dispone que para tener derecho al goce de la totalidad de la licencia ordinaria el trabajador deberá haber trabajado la mitad de los días hábiles del año calendario en el cual se imputa las vacaciones.

En los casos de los trabajadores que ingresan en el año de imputación de la licencia vacacional, deberá haber trabajado como mínimo las $\frac{3}{4}$ partes de los días hábiles del año que se trate.

Si el trabajador no llegara a totalizar el tiempo mínimo de trabajo en el año para adquirir el derecho a las vacaciones gozará de la siguiente proporción:

Cuando la antigüedad no exceda de 5 años: trabajo	1 día cada 30 días de
Antigüedad mayor de 5 años y no exceda de 10 años: trabajo	1 día cada 20 días de
Antigüedad mayor de 10 años y no exceda de 15 años: trabajo	1 día cada 15 días de
Antigüedad mayor a 15 años: trabajo	1 día cada 10 días de

Ejemplo:

Si un trabajador ingresó el 01/08/2003 ¿Cuántos días de licencia vacacional le corresponde?

Cálculo:

- Días hábiles del año 2003: 303
- $\frac{3}{4}$ parte de días hábiles del año: 227
- Días trabajados en el año: 127
- Días de licencia proporcional: $\frac{127}{30} = 4$ días

Por lo tanto al trabajador le corresponderá 4 días de licencia proporcional correspondiente al período 2003.

Se deberá tener presente que las inasistencias por enfermedad, accidente de trabajo inculpable, licencia legal, fuerza mayor o cualquier otra licencia contemplada en la normativa legal, debidamente acreditada, se tomarán como días efectivos de trabajo.

Fraccionamiento

La normativa legal dispone que en el caso que las vacaciones fuesen de 20 días o más, de conformidad de las partes, el empleador podrá fraccionar en dos períodos la licencia, como la norma no aclara al respecto de la duración de cada período se entiende que los mismos pueden ser diferentes.

Interrupción de la licencia anual

Cuando el trabajador se encuentra gozando de su período vacacional y sufriera alguna enfermedad o accidente inculpable, éstas se interrumpirán a partir de ocurrido el hecho.

A los efectos de proceder la interrupción, el trabajador deberá comunicar a su empleador en forma fehaciente lo sucedido y presentar el correspondiente certificado médico donde conste el hecho y la fecha de ocurrido el mismo.

Retribución de la licencia vacacional

Durante el período de vacaciones el trabajador percibirá una retribución la cual deberá hacerse efectiva antes que el trabajador inicie el goce de las mismas. La norma estipula hacer el pago por lo menos 48 horas de anticipación al comienzo de la licencia.

Liquidación

Al momento de practicar la liquidación de las vacaciones se deberán aplicar los siguientes procedimientos dependiendo si el trabajador es remunerado por mes, jornal o a destajo:

- Mensualizado: Remuneración mensual dividido 25 por los días de licencia.
- Jornalizado: Importe que le hubiere correspondido percibir en la jornada anterior al goce de las vacaciones por los días de licencia.

A destajo: Promedio diario del semestre anterior al otorgamiento de la licencia o promedio diario del lapso que hubiere trabajado si este fuese menor por los días de licencia.

En los montos a considerar como base de cálculo, tanto para los mensualizados, jornalizados o a destajo, deben incluirse horas extras, adicionales y toda otra remuneración accesorio como parte de la remuneración.

Prohibición de compensar en dinero

El artículo 25 de la Ley 22.248, prohíbe expresamente que se compense en dinero la omisión de otorgar las vacaciones al trabajador, salvo que por cualquier causa se produjere la extinción de la relación laboral. Ante esta prohibición de la norma tampoco se aconseja compensar la licencia a pedido del trabajador.

Además de las sanciones que le pudiesen corresponder por el incumplimiento de otorgar la licencia vacacional compensándolas en dinero, el empleador deberá afrontar toda erogación económica si su dependiente sufre, por ejemplo, un accidente de trabajo durante el período en el que debería estar gozando de la licencia, según la documentación obrante (notificación de la licencia, recibos de haberes, pago de cargas sociales, etc.). En este caso la ART no se hará cargo de la contingencia ya que el trabajador debería estar gozando de su descanso anual, en consecuencia el empleador deberá hacerse cargo del salario por enfermedad, gastos por medicamentos, prótesis etc.

Se debe tener presente que las vacaciones son necesarias para recuperarse del cansancio físico y psíquico.

Vacaciones no otorgadas

El artículo 11, del Decreto reglamentario N° 563/81, dispone que cuando el empleador no haya comunicado fehacientemente el goce de la licencia vacacional, el trabajador podrá tomarlas por propia decisión debido al silencio de su empleador. Para ejercer este derecho el dependiente deberá comunicar a su empleador la decisión tomada utilizando un medio fehaciente (telegrama, carta documento o nota debidamente recepcionada). Asimismo deberá tener en cuenta que la totalidad de su licencia vacacional deberá concluir dentro de los 60 días siguientes al vencimiento del año en que debió ser otorgadas.

Al no hacer uso el trabajador del derecho al goce de la licencia vacacional provocará la caducidad del mismo, es decir que no podrá reclamar vacaciones de períodos anteriores no gozados.

Personal No Permanente **Ley 22.248 – Título II**

Debido a las vinculaciones laborales de corta duración originada por el ciclo agrícola u ocasionalidad de las tareas, el artículo 80 de la Ley 22.248 prevé que para estos trabajadores el beneficio de la licencia vacacional sea substituida con una prestación dineraria de carácter indemnizatorio, equivalente al 5% del total de las remuneraciones devengadas, la que se hará efectiva al concluir la relación de trabajo.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario se encuentra habilitada para incorporar en la remuneración del “trabajador no permanente” el importe correspondiente a la licencia vacacional, quedando así eximido el empleador de liquidar las mismas al finalizar el contrato.

Caso Práctico

- Trabajador con remuneración a destajo.
- Duración del contrato de trabajo 3 meses.
- Inicio de las tareas laborales a partir del 01/09/2003
- Finalización del contrato 30/11/2003

Cálculo:

Remuneración devengada mes de setiembre'03:	\$ 450,00
Remuneración devengada mes de octubre'03:	\$ 480,00
Remuneración devengada mes de noviembre'03:	\$ 500,00

Total remuneraciones devengadas durante la duración del contrato: \$ 1.430,00

$\$ 1.430,00 \times 5\%$ (porcentaje dispuesto por la ley 22248) = \$ 71,50

Por lo tanto el trabajador agrario no permanente deberá percibir una vez finalizado el contrato de trabajo la suma de \$ 71,50 en concepto de indemnización sustitutiva de vacaciones.

Próximamente se remitirán comentarios acerca del modo de liquidación de la remuneración mensual para los trabajadores permanentes y no permanentes con ejemplos de cálculos de aguinaldo.

Para consultas sobre estos temas los señores asociados pueden dirigirse a los siguientes correos electrónicos: jvitale@acopiadores.com, jjbernardez@acopiadores.com o acopiadores@acopiadores.com

12/01/04

Boletín Informativo

Salarios:

El Decreto 1347/03 publicado en el Boletín Oficial el día 06/01/04, establece una asignación no remunerativa de \$ 50 a partir del 1° de Enero de 2004, para todos los trabajadores del sector privado, en relación de dependencia comprendidos en el régimen de negociación colectiva. Aclaramos que hasta el momento esta disposición no es aplicable en las remuneraciones del sector agrario.

El Decreto 1349/03 publicado en el Boletín Oficial el día 06/01/04, fija el monto del Salario Mínimo, Vital y Móvil en \$ 350 por mes y en \$ 1,75 por hora, a partir del 1° de Enero de 2004.

Indemnización:

El Decreto 1351/04 publicado en el Boletín Oficial el día 06/01/04, prorroga la doble indemnización por despido sin causa hasta el 31 de Marzo de 2004.

12/01/04