



## **LICENCIA ANUAL POR VACACIONES**

### **DEFINICIÓN:**

La licencia anual por vacaciones, o simplemente vacaciones, son el período de descanso anual, continuo y remunerado, otorgado por el empleador al trabajador que ha prestado servicios por el tiempo que establece la ley al efecto.

Del concepto anterior se desprenden varias cuestiones a tener en cuenta y que hacen a la naturaleza de esta licencia.

Así, el objetivo principal de las vacaciones es proteger la integridad psicofísica del trabajador, cumpliendo con una finalidad higiénica, permitiéndole disfrutar plenamente de la vida familiar, del esparcimiento y proteger su salud; por ello, tal descanso debe ser efectivamente gozado y de aquí se desglosa otra cuestión, que las vacaciones no pueden ser suplidas con una compensación económica.

A los efectos de una mayor comprensión sobre las normas que rigen la materia, se hará una distinción entre los regidos por la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744, los trabajadores regidos por el Título I de la Ley de trabajo Agrario Nº 22.248, "trabajadores permanentes" y los trabajadores regulados por el Título II de la ley antes mencionada, "trabajadores no permanentes"

## **TRABAJADORES REGIDOS POR LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO Nº 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, Convenio Colectivo de Trabajo Nº 244/94 Obreros y Empleados de Industrias de la Alimentación (STIA) y cualquier otro convenio de actividades que puedan llevar a cabo los acopiadores y que se rijan por la Ley de Contrato de Trabajo.

### **ÉPOCA DE OTORGAMIENTO**

El empleador debe conceder el goce de vacaciones de cada año entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente y la fecha de iniciación de las vacaciones le debe ser comunicada por escrito al trabajador, con una anticipación no menor de 45 días.

Ante la omisión del otorgamiento, y habiendo vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleado puede tomarse las vacaciones que le corresponden -previa notificación fehaciente de ello- de modo que las mismas concluyan antes del 31 de mayo.

Si el trabajador no hace uso del derecho que le acuerda la Ley, se produce la caducidad de su derecho respecto al goce de las vacaciones, no originando ello acción alguna de orden patrimonial en favor del trabajador.

Respecto a este último párrafo se transcribe jurisprudencia:

*"Si las vacaciones no fueron gozadas y no se exigió su cumplimiento (art. 157, ley de contrato de trabajo) el trabajador pierde el derecho a acceder a ellas o a que le sean compensadas en dinero."*

*CNTrab., sala VII, junio 24-988. – Furbatto, Horacio R. y Otro c/ Excelsior, Cía de Seguros: DT, 1989-A, 81; Idem Sala I, octubre 18-994. – Bazan, Hernán c/ Fideco Americana S.A. y otro: DT, 1995-A, 1019.*

No obstante lo antes expuesto, no deja de ser legal que las empresas cierren durante el período donde no hay mucho movimiento y "obliguen" a todos los empleados a tomarse las vacaciones en esas fechas. Esto está perfectamente permitido, y está fundado en que las vacaciones son HIGIÉNICAS, como se dijo más arriba, para DESCANSAR, y no importa cuándo se otorguen, si cumplen su finalidad, es correcto.

**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....*

## **COMIENZO DE LA LICENCIA**

En todos los casos, independientemente de la antigüedad del trabajador en el empleo, 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.

El encuadramiento de las empresas en la categoría de Pequeña y Mediana Empresa se halla condicionado por el monto de facturación anual. Actualmente rige la disposición N° 147 del año 2006, dictada por la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional, publicada en el Boletín Oficial el día 25 de Octubre del mismo año.

Esta disposición establece:

"... serán consideradas Micro, Pequeñas y Medianas Empresas aquellas que registren hasta el siguiente nivel máximo de las ventas totales anuales, excluido el Impuesto al Valor Agregado y el impuesto interno que pudiera corresponder, expresado en Pesos (\$), detallados en el cuadro que se detalla a continuación.

Se entenderá por valor de las ventas totales anuales, el valor que surja del promedio de los últimos TRES (3) años a partir del último balance inclusive o información contable equivalente adecuadamente documentada.

En los casos de empresas cuya antigüedad sea menor que la requerida para el cálculo establecido en el párrafo anterior, se considerará el promedio proporcional de ventas anuales verificado desde su puesta en marcha."

Sector Tamaño	<b>Agropecuario</b>	Industria Y Minería	Comercio	Servicios	Construcción
Microempresa	<b>456.000</b>	1.250.000	1.850.000	467.500	480.000
Pequeña Empresa	<b>3.040.000</b>	7.500.000	11.100.000	3.366.000	3.000.000
Mediana Empresa	<b>18.240.000</b>	60.000.000	88.800.000	22.440.000	24.000.000

## **REQUISITOS PARA GOZAR DE LAS VACACIONES**

El único requisito que exige la ley para el otorgamiento íntegro del período vacacional, es que el trabajador haya prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año calendario.

Para la ley, se consideran días hábiles:

- Los días feriados en el que el trabajador debe prestar normalmente servicios.
- Los días sábados se toman como un día laborable íntegro aunque solo se trabaje medio día.
- Los días en que el trabajador no hubiera prestado servicios por causas que le son inimputables o bien por razones imputables al empleador.
- Los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional paga.

No se computa como trabajado el período de reserva de puesto.

También 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.

***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.

## **DURACIÓN DE LICENCIA**

Es el Artículo 150 L.C.T. el que fija el tiempo que durarán las vacaciones tomando como único criterio para su determinación la antigüedad del empleado en la empresa.

Así corresponderán

- 14 días corridos: si el tiempo trabajado no excede de 5 años.
- 21 días corridos: si el tiempo trabajado es mayor de 5 años y no excede de 10.
- 28 días corridos: si el tiempo trabajado es mayor de 10 años y no excede de 20.
- 35 días corridos: si el tiempo trabajado excede de 20 años.

**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.*

Es importante aclarar que la antigüedad en el empleo, se debe computar como aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año al que corresponden las vacaciones.

### **EMPLEADO QUE NO TOTALIZA EL TIEMPO MÍNIMO DE TRABAJO (ART. 153)**

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

En este caso, la tabla a seguir es la siguiente:

Corresponderá

- 7 días: Cuando haya trabajado 140 días o más, pero menos de la mitad de los días hábiles del año.-
- 6 días: Cuando haya trabajado 120 días o más, pero menos de 140.-
- 5 días: Cuando haya trabajado 100 días o más, pero menos de 120.-
- 4 días: Cuando haya trabajado 80 días o más, pero menos de 100.-
- 3 días: Cuando haya trabajado 60 días o más, pero menos de 80.-
- 2 días: Cuando haya trabajado 40 días o más, pero menos de 60.-
- 1 día: Cuando haya trabajado 20 días o más, pero menos de 40.-

Otra particularidad a tener en cuenta es 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** 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, por ejemplo; el trabajador que prestó servicios durante 97 días hábiles tiene derecho a cuatro días de vacaciones y no a cinco días.

## **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 - ésta última es de 10 días - y el deber del empleador de satisfacer tal solicitud. Asimismo reglamenta que cuando ambos cónyuges trabajan para el mismo trabajador, el descanso anual debe ser otorgado de manera conjunta y simultánea, siempre que no provoque importantes inconvenientes en el desarrollo de la actividad.

### **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 CON OTRO**

De acuerdo a lo consignado en la primera parte del 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.

### **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.

Las vacaciones deben pagarse al momento de inicio de las mismas. Esto significa, que junto con el salario del período ya trabajado, se ANTICIPARÁ el aún no devengado, correspondiente a las vacaciones.

### **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. Al resultado lo debemos multiplicar por los días de vacaciones que le corresponden.

Cálculo del día de vacaciones:

$$\frac{\text{Sueldo mensual}}{25} \times \text{cantidad de días de vacaciones}$$

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 (12 meses) 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:**

$$\frac{\text{Importes percibidos en año o semestre anterior}}{\text{Nº de días trabajados en el año o semestre}}$$

### **Retribución diaria u horaria:**

Importes percibidos en el año o semestre anterior  
Nº de horas trabajadas en el año o semestre anterior

**Valor día:** Valor hora x horas de la jornada (8 ó 9).

### **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.

### **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 restante del mes:**

Sueldo mensual  
28, 29, 30 ó 31

Sin embargo, hay convenios de actividades particulares que establecen otro sistema de vacaciones, pero los tiempos de descanso nunca son inferiores a los que dispone la ley de Contrato de Trabajo.

## **TRABAJADORES REGIDOS POR LA LEY 22.248**

### **◇ TRABAJADORES RURALES PERMANENTES**

(Asimilado a la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744)

## **Art. 19 y siguientes.**

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 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.  
Cuando el término de la licencia fuere de veinte días o más, el empleador, con la conformidad del trabajador, podrá dividirlo en dos períodos.

### **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.

### **◇ TRABAJADORES NO PERMANENTES**

Por las características particulares de este tipo de trabajadores, donde la relación laboral comienza y se extingue con cada contratación, al concluir 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 discrimine este concepto que comentamos. Adviértase que dicho importe es **no remuneratorio**.

Atte.  
Gerencia