
COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Las vacaciones anuales

¿Dónde está regulado el beneficio de las vacaciones anuales?

Se encuentra normado en la Constitución Nacional (art. 14 bis), en el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo, en la Declaración de Derechos del Hombre de la ONU y en la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 150 / 164).

¿Cómo se comunica su determinación?

El empleador debe comunicar por escrito al trabajador la oportunidad del otorgamiento con una anticipación de 45 días.

¿En qué período del año debe fijarse?

Es obligatorio establecerlas anualmente entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente y cada tres períodos al menos se tienen que incluir en una temporada de verano (del 21/12 al 21/3). Si por razones de la actividad empresarial se requiere una oportunidad diferente a la estipulada es necesaria la autorización administrativa impulsada por un reclamo fundado del cambio.

¿Cómo se establece la extensión de las vacaciones?

Se determina conforme al tiempo de prestación de servicios los plazos mínimos, ampliables por convención colectiva o acuerdo de partes, son los siguientes: 14 días con antigüedad que no exceda los 5 años; 21 días con más de 5 años sin superar los 10; 28 días con un desempeño mayor a los 10 años sin sobrepasar los 20; 35 días con más de 20 años de servicios. Cada antigüedad se computa al 31 de diciembre del año correspondiente de las vacaciones. En la práctica se trata de días corridos a pesar de que la OIT computa solo los días hábiles. Tienen inicio un lunes o, si éste fuese feriado, el siguiente hábil, no correspondiendo fraccionamiento. Los menores de 18 años poseen asegurado un descanso no menor de 15 días.

¿Existe un tiempo mínimo para el goce de las vacaciones?

Para que sean completas el trabajador debe haber prestado servicios durante la mitad de los días hábiles del año calendario. En caso de no alcanzar ese tiempo le pertenece un día de vacaciones por cada 20 de trabajo efectivo. En consecuencia la antigüedad mínima es de 20 días.

¿Cuándo no corresponde otorgar esta licencia anual?

No se concede durante lapsos de suspensión de la relación laboral, enfermedad, accidente, maternidad, etc.

¿De qué manera debe proceder el dependiente ante la falta de notificación de sus vacaciones?

En este supuesto el trabajador puede determinar tomarlas en un lapso cuya finalización sea anterior al 31 de mayo. Para ello debe comunicar su resolución a la empresa una vez vencido el plazo de notificación sobre su inicio. Si no procede de ese modo el empleado pierde el derecho a gozar de las vacaciones, encontrándose impedido de compensarlas con dinero.

¿Puede acumularse un período vacacional a otro posterior?

En el supuesto de existir acuerdo de partes, lo acumulable solo es una tercera fracción de las vacaciones inmediatas anteriores.

¿Cuándo se abonan los días de vacaciones?

Deben pagarse el último día de trabajo previo al inicio del período vacacional.

¿Cómo se calcula la retribución de los días de vacaciones?

En el caso de los dependientes mensualizados el valor de cada día se obtiene dividiendo el sueldo habitual por veinticinco y multiplicando ese cociente por la cantidad de días del período vacacional. Cuando los trabajadores son remunerados por jornada el valor del plazo de las vacaciones se basa en el monto habitual de la jornada durante el día anterior al inicio del período y se multiplica por la cantidad de días de descanso. Los restantes días del mes que no corresponden al lapso vacacional se pagan dividiendo el sueldo mensual por la cantidad de días del mes para multiplicar ese resultado por la totalidad de los días del período que no corresponden a las vacaciones.