

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. Licencias. Precisiones sobre vacaciones

Se denominan vacaciones a los descansos temporales de las tareas habituales, sean estas laborales o estudiantiles. En el campo del derecho del trabajo configuran una inactividad predeterminada remunerada, cuya extensión está relacionada con la antigüedad del trabajador en la empresa.

o Se encuentran reguladas en la Ley de Contrato de Trabajo en los artículos 150 al 164 y en el Convenio 52 de la OIT. En los supuestos de contradicción debe aplicarse la normativa internacional, pues posee mayor jerarquía normativa conforme la Constitución Nacional.

o El artículo 150 de la L.C.T. establece la duración de los períodos que varían de 14, 21, 26 ó 35 días si la antigüedad del trabajador es respectivamente menor a 5 años, inferior a 10 años y superior a 5, superior de 10 años y menor de 20, y cuando excede los 20 años. Esta antigüedad tiene en consideración la del trabajador en la empresa al 31 de diciembre del año a que correspondan.

o Los términos deben ser entendidos como mínimos, ya que puede incrementarse el período por acuerdos personales con el empleador o con resoluciones de la convención colectiva de aplicación.

o No debe otorgarse la licencia anual durante lapsos de suspensión de la relación laboral debido a otras razones, como pueden ser una enfermedad, un accidente, un parto, etc. Una vez iniciada puede ser suspendida la licencia para reiniciarse posteriormente en esos casos de interrupción de la prestación laboral. El artículo 239 de la L.C.T. priva de efectos al preaviso notificado durante el periodo vacacional.

o La regulación establece requisitos para que el trabajador pueda gozar plenamente del beneficio. Se requiere que haya prestado servicios efectivos durante la mitad, como mínimo, de los días laborables del año de la licencia, computándose aquellos feriados en que el empleado ha tenido desempeño.

o Cuando el trabajador no cumplió el tiempo mínimo de trabajo que fija la ley para que tenga derecho al goce vacacional, el descanso será de un día por cada 20 laborados efectivamente, lo que se denomina vacaciones proporcionales.

o El inicio de las vacaciones debe fijarse en un lunes o el siguiente día hábil si hubiese correspondido a un feriado. Cuando se laboran jornadas inhábiles, el período debe iniciarse el día siguiente de un desempeño en jornada no laborable.

o El periodo vacacional se compone de una determinada cantidad de días corridos conforme surge de L.C.T. Pero el Convenio 52 de la O.I.T. excluye del cómputo a los feriados. Pese a que esta es una norma de nivel jerárquico superior, como lo determina la Constitución Nacional, en la práctica se aplica la normativa local.

o El trabajador no posee derecho a renunciar a sus propias vacaciones anuales, que no son reemplazables por la percepción de una remuneración especial.

o La licencia anual incumplida no es acumulable a una posterior. Como excepción se permite adicionar una tercera parte de un período inmediato anterior que haya quedado sin aplicación.

o Solamente dan derecho a la percepción de una indemnización las vacaciones que no se gozaron en virtud de la extinción de la relación laboral.

o Las vacaciones anuales de los trabajadores de temporada posee un tratamiento especial en el artículo 163 de la L.C.T.

A modo de conclusión pueden enunciarse los siguientes principios básicos de las vacaciones anuales:

a) generan un goce efectivo (no compensable con dinero);

b) crean un goce continuado (sin fraccionamiento ni acumulación);

c) se otorgan anualmente (es una licencia ordinaria anual);

d) las vacaciones son irrenunciables (dan un descanso mínimo);

e) poseen un carácter oneroso (son vacaciones pagas).

Fecha de Publicación: 23/12/2013