

VACACIONES

Su Análisis

MARCELA MEDRANO

Este artículo puede ser visualizado en su versión digital en www.aplicacion.com.ar¹

1. INTRODUCCIÓN

En nuestro acercamiento al tema de la licencia anual paga, intentaremos analizar la normativa y el desarrollo de ejercicios prácticos, partiendo de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744), teniendo presente que los convenios colectivos de la actividad de la empresa, pueden introducir mejoras para el trabajador.

2. FINALIDAD DE LA LICENCIA ANUAL

El objetivo de las vacaciones es que el trabajador pueda recuperarse psicofísicamente, respondiendo a una finalidad higiénica y social, con lo cual debe descartarse toda posibilidad de que sea sustituido o compensado por otra especie de concesión.

3. TIEMPO DE DURACIÓN

Para introducirnos en el tema de la licencia anual que goza el trabajador, comenzaremos invocando el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece que todo trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- De catorce (14) días corridos: Cuando la antigüedad en el empleo no exceda (5) de cinco (5) años.
- De veintiún (21) días corridos: Cuando, siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) años.

¹ Sólo para suscriptores *SuperATe+*.

- De veintiocho (28) días corridos: Cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20) años.
- De treinta y cinco (35) días corridos: Cuando la antigüedad exceda de veinte (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 al que correspondan las mismas.

4. REQUISITOS PARA SU GOCE

Para que el trabajador pueda gozar de la licencia anual paga tiene que haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

Las vacaciones comienzan un día lunes o el siguiente hábil, si el lunes fuese feriado. Si el trabajador presta servicios en días inhábiles, la licencia comenzará al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare de su descanso semanal o el día subsiguiente si aquél fuera feriado.

Para el cómputo de los días trabajados se incluirán los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, u otras causas no imputables al mismo.

De lo expresado precedentemente, se desprende que deben computarse como días trabajados los días de goce de licencias especiales, de licencia por maternidad, licencia por ocupar cargos electivos, por licencia gremial, por enfermedad inculpable, por incapacidad laboral temporaria como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. En lo que se refiera al estado de excedencia, no se considera tiempo de servicio, por lo cual no se computa para el goce de las vacaciones.

Cuando un trabajador reingresa a las órdenes un mismo empleador se acumula el tiempo trabajado para establecer la antigüedad, de acuerdo al artículo 18 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En la situación de que el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto para el goce integral de la licencia, tendrá un (1) día de descanso por cada veinte (20) días trabajados.

Si se da la situación que el establecimiento suspende las actividades normales por vacaciones por un período mayor a la licencia que le corresponde al trabajador, sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento. Esta suspensión debe adaptarse a los requisitos del artículo 218 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo, y debe estar previamente admitida, por la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), la justa causa que se invoque.

5. OPORTUNIDAD DE SU OTORGAMIENTO

El empleador deberá conceder el goce de las 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 de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito al trabajador con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días, ello sin perjuicio de que las Convenciones Colectivas de Trabajo puedan instituir sistemas distintos, acordes con las modalidades de cada actividad o resoluciones fundadas de la autoridad de aplicación, que autoricen la concesión de las vacaciones en distintos períodos a los establecidos en el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La ley otorga al empleador la facultad de determinar la fecha de goce de las vacaciones, pero esta potestad está limitada en cuanto las vacaciones deben darse entre el 1º de octubre y el 30 de abril del siguiente año.

Cuando las vacaciones no se otorgan en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector y éstas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de las vacaciones, por lo menos, en una temporada de verano cada tres (3) períodos.

Cuando una persona contrae matrimonio, la ley permite acumular a la licencia por matrimonio el período de vacaciones anual.

Asimismo, cuando un matrimonio se desempeña a las ordenes del mismo empleador, las vacaciones deberán otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que ésto no afecte en forma notoria el normal desenvolvimiento del establecimiento.

En caso que el empleador al 30 de abril no haya comunicado el período de vacaciones a un trabajador, éste puede hacer uso del derecho a su descanso anual, previa comunicación fehaciente al empleador y como tiempo máximo hasta el 31 de mayo, dado que el descanso no gozado se pierde y no es compensable en dinero.

La ley habilita la acumulación a un período de vacaciones de la tercera parte de un período de licencia anual inmediatamente anterior, que no se hubiere gozado en la extensión fijada por la ley. Para que proceda esta acumulación, se deben dar las siguientes condiciones:

- a) Que exista acuerdo de partes,
- b) Que la acumulación se limite a un tercio (1/3) de los días de vacaciones de un período inmediatamente anterior, y
- c) Que los días de vacaciones no gozados se acumulen al período inmediatamente posterior.

6. INTERRUPCIÓN DE LA LICENCIA ANUAL POR ENFERMEDAD

En esta situación se plantean dos supuestos:

- Si el trabajador se enferma antes de su licencia anual: El trabajador no puede gozar de su licencia, por lo que se posterga su goce hasta que el trabajador se restablezca y después se le conceden las vacaciones.
- Si el trabajador se enferma durante su licencia: Aquí se suspende la licencia hasta que el trabajador se restablezca. En este caso, es obligación del trabajador notificar al empleador para que éste pueda realizar los controles médicos que estime necesarios.

7. RETRIBUCIÓN

La retribución a percibir durante el período de vacaciones dependerá del tipo de trabajador de que se trate, como se indica a continuación:

- En el caso del trabajador mensualizado: El importe del sueldo mensual se divide por veinticinco (25).
- Para el trabajador jornalizado: Le corresponde por cada día de vacaciones, el importe que le hubiera correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience el goce de las mismas.
- Componente variable: En el caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras forma de retribución variable, la retribución a percibir será de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

Se entiende que integra la remuneración todo concepto que el trabajador perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificaciones por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

El pago de las vacaciones debe ser satisfecho al inicio de las mismas, o sea el último día de trabajo del empleado antes de la licencia.

8. COMUNICACIÓN DEL OTORGAMIENTO DE LAS VACACIONES

La comunicación del período de descanso anual puede ser realizada en forma individual, cuando se otorga en forma alternativa, o conjunta si la empresa cierra el establecimiento.

8.1. Modelo de comunicación

A continuación, a modo de ejemplo, presentamos un modelo de comunicación:

Señor/ar: García Gastón

Fecha: 01/10/2004

Legajo: 1002

En cumplimiento de la legislación vigente, artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, se le notifica que el Período de Descanso Anual que le corresponde es de 14 días corridos, empezando el 22/11/2004 inclusive, debiendo reintegrarse a sus tareas el día 06/12/2004.

Sin otro particular saludamos a Ud., muy atte.

Buenos Aires, 01/10/2004

Sello Firma del Empleador

Señores:

Me notifico de la comunicación que antecede, tomando debida nota.

Buenos Aires, 01/10/2004

Firma de Empleado

Señores:

Certifico haber gozado del período de vacaciones anteriormente mencionado, reintegrándome en la fecha de conformidad a mis tareas.

Buenos Aires, 06/12/2004

Firma del Empleado

8.2. Notificación del trabajador al empleador por omisión

A modo de ejemplo presentamos un modelo de notificación mediante el cual, ante la falta de comunicación por parte del empleador de la fecha de inicio de las vacaciones, el empleador le notifica a éste la fecha en la cual hará uso de dicha licencia anual:

Sr:

Ante omisión en el otorgamiento de mis vacaciones anuales, lo notifico que gozaré de las mismas a partir del día reintegrándome a mi trabajo el día, recuérdole que el pago de las mismas se realiza al inicio de las mismas. Queda Ud. debidamente notificado.

9. CASOS PRÁCTICOS

9.1. Empleado mensualizado

9.1.1. Datos

- Categoría: Administrativo B
- Días de vacaciones: 21 días corridos. Desde el 08/11/2004 al 28/11/2004.
- Sueldo mensual fijo: \$ 639,46 (Sueldo básico: \$ 590,29; presentismo: \$ 49,17; asignación no remunerativa: \$ 50).

9.1.2. Solución

- **Cálculo del salario correspondiente a un (1) día de vacaciones:**

$$\frac{\text{Sueldo mensual fijo}}{25} =$$

$$\frac{\$ 639,46}{25} = \$ 25,58$$

- **Cálculo de la retribución por vacaciones:**

$$\begin{aligned} \text{Días de vacaciones} \times \text{retribución por día de vacaciones} &= \\ 21 \text{ días} \times \$ 25,58 &= \$ 537,18 \end{aligned}$$

El día 05/11/2004 se debe hacer efectivo el pago de \$ 537,18 en concepto de vacaciones.

- **Liquidación del resto de los días trabajados en el mes de noviembre:**

- Cálculo de los días trabajados:

$$\begin{aligned} \text{Días del mes} - \text{días de vacaciones} &= \\ 30 \text{ días} - 21 \text{ días} &= \mathbf{9 \text{ días}} \end{aligned}$$

- Importe a abonar por los días trabajados:

$$\begin{aligned} \text{Remuneración diaria (1) x días trabajados} &= \\ \$ 21,315 \times 9 &= \mathbf{\$ 191,84} \end{aligned}$$

(1) Remuneración diaria:

$$\frac{\text{Remuneración mensual}}{\text{Días del mes}} = \frac{\$ 639,46}{30} = \mathbf{\$ 21,315}$$

9.2. Empleado mensualizado con remuneración variable

9.2.1. Datos

- Categoría: Viajante de comercio.
- Remuneración mensual: \$ 624 [Asignación no remunerativa: \$ 50 (Decreto N° 1.347/2004)].
- Comisiones: Remuneración variable (P.R.V.).
- Días de vacaciones: 14 días corridos. Desde el 03/01/2005 al 16/01/2005.

9.2.2. Solución

La remuneración variable es toda remuneración adicional que percibe un trabajador a raíz de un hecho concreto que lo genera, por ejemplo horas extras.

Tiene que ser un adicional, que se produzca por un hecho concreto, que este hecho sea objetable y medible y que el mecanismo de medición y pago estén preacordados.

Forman parte de las remuneraciones variables las horas extras, la jornada nocturna, los premios, las comisiones, los viáticos sin rendición de comprobantes, los cambios de categorías, gratificaciones habituales, viáticos por refrigerios, los plus por los trabajos riesgosos y las propinas.

El importe de la remuneración variable resultará de la remuneración variable de dividir el monto total de los salarios percibidos en el período elegido [el año o los seis (6) últimos meses] por el número de días efectivamente trabajados en el mismo período.

Concepto	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
Comisiones	\$ 1.500	\$ 145	\$ 2.630	0	\$ 123	\$ 460	\$ 4.858
Días normales trabajados	22	22	22	21	22	23	132

• **Cálculo del adicional variable por día:**

$$\frac{\text{Total comisiones}}{\text{Cantidad de días trabajados en el semestre}} =$$

$$\frac{\$ 4.858,00}{132} = \$ 36,80$$

• **Cálculo del valor diario por vacaciones:**

$$\frac{\text{Sueldo mensual}}{25} =$$

$$\frac{\$ 624,00}{25} = \$ 24,96 \text{ por día}$$

• **Cálculo del total a pagar por la licencia anual:**

$$(\text{Valor diario por vacaciones} + \text{valor diario variable}) \times \text{días de vacaciones} =$$

$$(\$ 24,96 + 36,80) \times 14 \text{ días} = \$ 864,64$$

9.3. Trabajador jornalizado

9.3.1. Datos

- Categoría: Operario calificado.
- Cantidad de días de licencia anual pagos: 14 días.
- Fecha de goce de la licencia: 07/03/2005 al 20/03/2005
- Jornada habitual: Ocho horas, treinta minutos (8:30 hs.).
- Valor hora: \$ 3,60
- Valor hora extra al 50%= \$ 5,40
- Cantidad de horas extras al 50% = 44 horas.

- Horas extras normales y horas extras al cincuenta por ciento (50%) en los últimos seis (6) meses:

Concepto	Julio Hs.	Agosto Hs.	Septiembre Hs.	Octubre Hs.	Noviembre Hs.	Diciembre Hs.	Total Hs.
Horas normales trabajadas	187	187	147 hs. normales 40 hs. enfermedad inculpable	178,5	187	195,5	11,22
Horas extras 50%	12	–	–	8	24	–	44

9.3.2. Solución

- **Cálculo de las horas de vacaciones:**

$$\begin{aligned} \text{Cantidad de horas diarias} \times \text{Cantidad de días de vacaciones} &= \\ 8,30 \text{ horas} \times 14 \text{ días} &= \mathbf{116,20 \text{ horas}} \end{aligned}$$

- **Cálculo del anticipo de vacaciones sobre el jornal fijo:**

$$\begin{aligned} \text{Cantidad de horas de vacaciones} \times \text{Valor hora normal} &= \\ 116,20 \text{ horas} \times \$ 3,60 &= \mathbf{\$ 418,32} \end{aligned}$$

- **Cálculo de las vacaciones correspondientes a la remuneración variable:**

$$\frac{\text{Cantidad de horas normales} \times \text{Cantidad de horas extras} \times \text{Valor hora extra}}{\text{Cantidad de horas normales trabajadas en el semestre}} = \mathbf{\$ 24,60}$$

$$\frac{116,20 \text{ horas} \times 44 \text{ horas} \times \$ 5,40}{11,22 \text{ horas}} = \mathbf{\$ 24,60}$$

- **Importe total a abonar por vacaciones:**

$$\begin{aligned} \text{Vacaciones sobre jornal fijo} + \text{Vacaciones sobre la remuneración variable} &= \\ \$ 418,32 + \$ 24,60 &= \mathbf{\$ 442,92} \end{aligned}$$

El trabajador cobrará como anticipo de vacaciones \$ 442,92.

9.4. Trabajador mensual que egresa

9.4.1. Datos

- Fecha de ingreso: 01/04/2004
- Fecha de egreso: 31/10/2004

- Remuneración: \$ 1.200
- Cálculo de la licencia al 31/12/2004: 14 días.
- Tiempo trabajado: 7 meses.

9.4.2. Solución

- **Cálculo de los días proporcionales a los meses trabajados:**

$$\frac{14 \text{ días} \times 7 \text{ meses}}{12 \text{ meses}} = \$ 8,17$$

- **Cálculo del monto de las vacaciones no gozadas:**

$$\frac{\text{Sueldo} \times 8,17 \text{ días}}{25} =$$

$$\frac{\$ 1.200,00 \times 8,17 \text{ días}}{25} = \$ 392,16$$

- **Cálculo del sueldo anual complementario sobre las vacaciones no gozadas:**

$$\frac{\text{Monto vacaciones no gozadas}}{12 \text{ meses}} =$$

$$= \frac{\$ 392,16}{12 \text{ meses}} = \$ 32,68$$

- **Total a percibir por vacaciones no gozadas:**

$$\text{Monto vacaciones no gozadas} + \text{S.A.C. sobre vacaciones no gozadas} =$$

$$\$ 392,16 + \$ 32,68 = \$ 424,84$$

9.5. Licencia por maternidad

9.5.1. Datos

- Fecha de ingreso: 01/10/96
- Licencia por maternidad: Del 13/09/2004 al 12/12/2004.
- Inicio de las vacaciones: 07/02/2005
- Antigüedad: 8 años y 3 meses.
- Cantidad de días por vacaciones: 21 días.
- Sueldo: \$ 900

9.5.2. Solución

- **Cálculo del valor día de vacaciones:**

$$\begin{aligned} \frac{\text{Remuneración}}{25} &= \\ &= \frac{\$ 900,00}{25} = \$ 36,00 \end{aligned}$$

- **Total a depositar por anticipos de vacaciones:**

$$\begin{aligned} \text{Días de vacaciones x valor día de vacaciones} &= \\ 21 \text{ días x } \$ 36,00 &= \$ 756,00 \end{aligned}$$

9.6. Licencia por maternidad con período de excedencia

9.6.1. Datos

- Fecha de ingreso: 01/10/96
- Antigüedad: 9 años.
- Días de vacaciones: 21 días.
- Licencia por maternidad: Desde 02/02/2004 al 02/05/2004.
- Estado de excedencia: Desde 03/05/2004 al 03/11/2004.
- Sueldo \$ 1.500
- Días hábiles del año 2004: 256 días.
- Días hábiles trabajados: 63
- Días hábiles de la licencia por maternidad: 64

9.6.2. Solución

- **Cantidad de días trabajados:**

$$\begin{aligned} \text{Días trabajados + Días de licencia por maternidad (días hábiles)} &= \\ 63 + 64 &= 127 \text{ días} \end{aligned}$$

- **Mitad días hábiles del año 2004**

$$\frac{256 \text{ días}}{2} = 128 \text{ días hábiles}$$

Como no llega a la mitad de los días hábiles del año, se otorga un (1) día de vacaciones cada veinte (20) días hábiles

- **Importe a abonar por vacaciones:**

$$\frac{\text{Sueldo}}{25} \times \text{días de vacaciones (1)} =$$

$$\frac{\$ 1.500,00}{25} \times 6,35 = \mathbf{\$ 381,00}$$

(1) Días de vacaciones:

$$\frac{\text{Días trabajados}}{20} = \frac{127}{20} = \mathbf{6,35 \text{ días}}$$

9.7. Trabajador de temporada

9.7.1. Datos

- Antigüedad acumulada a la 4º temporada: 18 meses y 5 días.
- Sueldo: \$ 900.
- Fecha de ingreso quinta temporada: 17/05/2004.
- Fecha de egreso quinta temporada: 31/08/2004.
- Tiempo trabajado: 3 meses y 15 días.

9.7.2. Solución

Los trabajadores de temporada gozaran al terminar cada ciclo de trabajo un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo.

- **Cálculo de los días de licencia:**

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Días trabajados}}{20 \text{ días}} = \\ & = \frac{92 \text{ días}}{20 \text{ días}} = 4,6 \text{ días, es decir, 5 días de licencia} \end{aligned}$$

- **Importe a abonar por vacaciones:**

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Sueldo}}{25} \times \text{Días de licencia} = \\ & = \frac{\$ 900,00}{25} \times 5 \text{ días} = \mathbf{\$ 180,00} \end{aligned}$$

9.8. Trabajador que reingresa a las órdenes del mismo empleador

9.8.1. Datos

- Ingreso por primera vez a las órdenes del mismo empleador:
 - Fecha de ingreso: 01/06/93.
 - Fecha de egreso: 31/10/98.
 - Antigüedad: 5 años y 5 meses.
- Fecha de reingreso a las órdenes del mismo empleador: 01/09/2004.
- Antigüedad al 31/12/2004: 4 meses.
- Remuneración: \$ 700.

9.8.2. Solución

El artículo 18 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Para el cálculo de las vacaciones tenemos que ver que la antigüedad acumulada de este trabajador es de cinco (5) años y nueve (9) meses, por lo cual le corresponden veintiún (21) días, pero como no trabajó la más de la mitad de los días hábiles, el período de licencia anual se liquida en forma proporcional al tiempo trabajado:

- **Cálculo de los días proporcionados de licencia:**

$$\frac{\text{Días de vacaciones x meses trabajados}}{12 \text{ meses}} =$$
$$= \frac{21 \text{ días x 4 meses}}{12 \text{ meses}} = 7 \text{ días}$$

- **Importe a abonar por vacaciones:**

$$\frac{\text{Remuneración}}{25} \times \text{Días proporcionales de licencia} =$$
$$\frac{\$ 700,00}{25} \times 7 = \mathbf{\$ 196,00}$$