

C.A.L.A.M.A.

Con el objeto de colaborar en minimizar errores por parte del empleador en la implementación de las vacaciones anuales del personal dependiente, les remitimos el adjunto donde detallamos pautas normativas a las que el instituto deberá ajustarse desde el punto de vista de la Ley de Contrato de Trabajo.

LICENCIA ANUAL ORDINARIA – RÉGIMEN LEGAL GENERAL LEY 20.744

CONCEPTO

Destinado a resguardar la salud psico-física del trabajador, determina el plexo normativo vigente el goce por su parte de un período de licencia anual remunerado, variable en su extensión temporal conforme lo dispuesto por el convenio colectivo aplicable al dependiente.

EXTENSION TEMPORAL

- Catorce (14) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no supera los cinco (5) años.
- Veintiún (21) días corridos, en supuestos de una prestación de mas de cinco (5) años pero que no exceda de diez (10).
- Veintiocho (28) días corridos, para empleados con mas de diez (10) años de antigüedad pero menos de veinte (20).
- Treinta y cinco (35) días corridos, tratándose de dependientes con más de veinte (20) años de trabajo cumplidos.

REQUISITOS

A fin de resultar acreedor a los períodos de licencia referidos supra, deberá el dependiente haber laborado cuanto menos la mitad de las jornadas hábiles de año calendario.

En su defecto, le corresponderá un (01) día de licencia por cada veinte (20) de trabajo cumplimentado.

COMPUTO

En todos los casos, a fin de establecer la extensión temporal del período de vacaciones anuales pagas, deberá estarse a la antigüedad verificada hasta el 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas, independientemente de que pueda otorgarse la licencia anual antes o después del 31 de diciembre.

Destacamos en este punto que, en la hipótesis de cese por cualquier causa y ulterior vuelta a la empresa así como en el de la suscripción de contrato/s a plazo fijo, la antigüedad del trabajador resultará de la sumatoria del lapso actual con el anterior.

Asimismo, deberán computarse las jornadas en que el trabajador no haya prestado efectivamente servicios en virtud de licencias convencionales o legales, así como por causas no imputables al mismo.

A contrario sensu, no podrán merituar por ejemplo las inasistencias originadas por sanciones disciplinarias, en el período de conservación del empleo, o el estado de excedencia.

C.A.L.A.M.A.

PERIODO DE OTORGAMIENTO

Las vacaciones anuales deben encuadrarse en el lapso comprendido **entre el 1° de octubre y el 30 de abril** del año siguiente.

La fijación de la fecha de goce de este beneficio es facultad exclusiva del empleador, quien sin embargo no puede hacer uso ilimitado de la misma sino que debe adecuarla a las pautas resultantes del sistema legal. Así :

1- El período de licencia debe ser comunicado al dependiente por escrito, **“con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días”**.

2- En el supuesto de no efectuar el patrono la comunicación referida en tiempo oportuno, queda el trabajador facultado a fijar por sí el lapso pertinente que no podrá exceder del 31 de mayo, configurándose de este modo una excepción posible al término vacacional normal (1/10 al 30/4).

3- El comienzo de la licencia -para los trabajadores que no prestan tareas en días inhábiles- deberá verificarse el día lunes (o el siguiente día hábil si este último fuese feriado).

4- De laborar el dependiente en cuestión en jornadas inhábiles, su licencia tendrá inicio a partir del día siguiente al de conclusión de su descanso semanal (o el siguiente día hábil si este último fuese feriado).

5- Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea, deberá el patrono arbitrar los medios para que a cada empleado corresponda su goce en verano (21 de diciembre al 20 de marzo del año siguiente), cuanto menos una vez cada tres períodos.

6- Como otra excepción al término normal de licencia anual (octubre/abril), el trabajador puede requerir -y el empleador queda obligado a conceder-, la acumulación del período vacacional que le corresponde, con la licencia especial por matrimonio de 10 días corridos.

7- Por disposición del art. 164 2do. párrafo de la L.C.T., las vacaciones se otorgarán **“en forma conjunta y simultánea”**, “cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador ... siempre que no afecte notoriamente el normal desarrollo del establecimiento”.

8- Por acuerdo de las partes, podrá reducirse hasta en un tercio un período de licencia anual, y acumularse este lapso al inmediato posterior.

COMPENSACION – CADUCIDAD

Conforme a la finalidad higiénica y reparadora del instituto en análisis, el plexo normativo veda la posibilidad de compensar las vacaciones anuales en dinero.

En este orden, no es admisible que el empleado continúe laborando durante el período vacacional, reciba la retribución a éste correspondiente, y al mismo tiempo perciba su remuneración habitual.

Deviene consecuencia de lo hasta aquí expuesto, que no otorgada la licencia anual por el patrono ni fijada por el trabajador de acuerdo a lo referido en el ítem precedente, pierde éste el derecho al goce de la misma, sin que le quepa la posibilidad de exigir su pago.

El único supuesto en que se admite la “transformación” en dinero del beneficio en cuestión, es el pago de la indemnización “equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada”, indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo cualquiera fuera su causa.

PRESTACIÓN POR VACACIONES

Del art. 155 de la L.C.T. devienen las pautas fundamentales para definir la cuantía de la retribución del período vacacional.

Por un lado, y otra vez plasmando el objetivo de resguardo de la salud del subordinado propia del instituto en análisis, sanciona esta disposición **la obligatoriedad de concretar el pago de esta prestación al comienzo del período de vacaciones.**

Refiriéndose a los conceptos a considerar como integrantes de la base de cálculo del haber en cuestión, determina la norma citada que **integrará "... la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias"** (inc. d).

Con esta base se ha concluido en que los pagos por horas suplementarias de labor ; adicionales (antigüedad, idioma, título, etc.) ; gratificaciones ; viáticos de viajantes de comercio, deberán incorporarse al cálculo de la prestación vacacional, sancionándose como pauta rectora para su determinación que **deberá estarse a la remuneración que hubiera correspondido al empleado, en caso de haber cumplido sus tareas durante el lapso del descanso anual.**

Sentadas las bases precedentes, analizaremos someramente las previsiones legales en la materia, conforme los distintos tipos remuneratorios posibles :

a) Remuneración Mensual Fija : Corresponderá en este supuesto, dividir por veinticinco (25) el salario del trabajador, realizando a posteriori el producto entre el importe resultante y la cantidad de días de licencia pertinentes.

b) Remuneración Variable (v.gr. comisiones) : Se faculta al dependiente a optar entre el "... promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, ... durante los últimos seis meses de prestación de servicios" (art.155 inc. c).

En cuanto a la conclusión del cálculo debido, difiere la doctrina entre quienes apoyan la tesis de efectuar, previo al producto por los días de licencia, el cociente entre la totalidad de los salarios del año o semestre y el número de días efectivamente trabajados en igual lapso temporal, y los que sostienen la conveniencia de dividir el promedio mensual obtenido por veinticinco (25), multiplicando a posteriori el valor diario resultante por las jornadas de vacaciones.

c) Remuneración Mixta (Fija y Variable) : En este supuesto entendemos se deberán complementar los dos sistemas de cálculo precedentemente expuestos.

d) Remuneración por Día u Hora : Se abonará a este dependiente "... por cada día de vacación el importe que le hubiese correspondido percibir ... en la jornada anterior a la fecha en que comience el goce..." (art. 155 inc.b).