

Licencia por vacaciones

VACACIONES

La licencia por vacaciones es el descanso anual remunerado y obligatorio que establece la ley de contrato de trabajo. La misma tiene como objetivo proteger al trabajador y lograr la recuperación psicofísica del mismo vinculada con la fatiga que origina el trabajo.

ADEMÁS, UN TRABAJADOR DESCANSADO ES MÁS EFICIENTE

ART. 150. – Licencia ordinaria.

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	VACACIONES
Menor a 6 Meses	1 día cada 20 trabajados
Menor a 5 años	14 días corridos
Mayor a 5 años y hasta 10 años	21 días corridos
Mayor a 10 años y hasta 20 años	28 días corridos
Mayor a 20 años	35 días corridos

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.

ART. 151. – Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia.

El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, 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.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese 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.

ART. 152. – Tiempo de trabajo. Su cómputo.

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 inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

La interrupción de la licencia vacacional se funda en el hecho de que la aparición de la enfermedad inculpable frustra la finalidad reparadora de las vacaciones, no pudiendo el trabajador “lograr la recuperación psicofísica del mismo vinculada con la fatiga que origina el trabajo.

LA JURISPRUDENCIA HA SOSTENIDO AL RESPECTO QUE:

«La existencia de una enfermedad inculpable no obsta al derecho a vacaciones, en las mismas condiciones que el trabajo efectivo, debiendo postergarse el cumplimiento de la misma hasta tanto el trabajador se encuentre sano» (CNAT sala III 12/08/099 Sotelo Juan c/Limpiolux SA J.A 2000-II- 173).

ART. 153. – Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior. En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda 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. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 218 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

ART. 154. – Época de otorgamiento.

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 de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos, acordes con la modalidad de cada actividad.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada

trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

ART. 155. – Retribución.

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

Remuneración Mensual

$$\frac{\text{-----} \quad \text{X días de Descanso}}{25}$$

ART. 156. – Indemnización.

Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causa-habientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

ART. 157. – Omisión del otorgamiento.

Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.

ART. 162. – Compensación en dinero. Prohibición.

Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 156 de esta ley.

ART. 163. – Trabajadores de temporada.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 153 de esta ley.

ART. 164. – Acumulación.

Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes.

El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso b), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.



*“Descansar no es solo un derecho,
sino una necesidad”*