



SINDICATO DE EMPLEADOS, CAPATACES Y ENCARGADOS DE LA INDUSTRIA DEL CUERO

Santiago Del Estero 220 - C.A.B.A.
Telefax: 4382-2874 Web: www.seceic.org.ar
Email: asesoramiento@seceic.org.ar

VACACIONES

“INFORMES DEL S.E.C.E.I.C.”

Son el período de descanso anual remunerado a que tiene derecho el trabajador dependiente en función de su antigüedad siempre que hubiera cumplido con la prestación mínima de servicios exigida por la ley.

- Las vacaciones no pueden ser trabajadas a cambio de una compensación en dinero.
- La Ley de Contrato de trabajo no permite canjear descanso por dinero. Solo en los casos de extinción del contrato, el trabajador es acreedor a la indemnización por vacaciones no gozadas.
- La antigüedad que el trabajador registra a las órdenes del empleador al 31 de diciembre del año a que corresponden las vacaciones define la extensión del período vacacional que le corresponde (art. 150 L.C.T.)
- La cantidad de días trabajados durante el año calendario o aniversario define si el goce del período vacacional es en forma completa o a razón de un día cada veinte días trabajados (art. 153 L.C.T.)

a) Plazo mínimo y continuado.

Como regla general, las vacaciones deberán otorgarse de modo tal que puedan gozarse en forma completa y continuada de una sola vez y sin interrupciones o fraccionamiento.

b) Días corridos y días hábiles

La Ley de Contrato de Trabajo prevé que los plazos de extensión de las vacaciones se computen en día corridos. Por consiguiente, se considerarán comprendidos dentro de dicho período los días en que el trabajador debiera haber realizado la efectiva prestación de servicios, como los días feriados, no laborables y los días correspondientes al descanso semanal

c) Extensión mínima del período vacacional. Plazos legales

Los plazos de duración de las vacaciones de acuerdo con la antigüedad del trabajador, se establecen en los siguientes términos.



INFORME
2016

MAYORES DE 18 AÑOS

DIAS DE VACACIONES	ANTIGUEDAD EN EL EMPLEO
14 DIAS CORRIDOS	SI NO EXCEDE DE 5 AÑOS
21 DIAS CORRIDOS	SI ES MAYOR DE 5 AÑOS Y NO EXCEDE DE 10 AÑOS
28 DIAS CORRIDOS	SI ES MAYOR DE 10 AÑOS Y NO EXCEDE DE 20 AÑOS
35 DIAS CORRIDOS	SI ES MAYOR DE 20 AÑOS

MENORES DE 18 AÑOS: Los menores gozarán de un período mínimo de licencia anual no inferior a 15 días corridos.

d) Plazo mínimo y continuado. Fraccionamiento e interrupción

Como regla general las vacaciones deberán otorgarse de modo tal que puedan gozarse en forma completa y continuada de una sola vez y sin interrupciones o fraccionamientos.

Acumulación de un período posterior.

La propia ley de contrato de trabajo prevé la posibilidad de fraccionar excepcionalmente dicho período para acumularlo a las vacaciones del período siguiente. El art. 164 de la L.C.T. establece que por acuerdo de partes entre el empleador y el trabajador podrá acumularse al período de vacaciones siguientes la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiera gozado en la extensión fijada por la ley.

e) Interrupciones forzosas del período vacacional

Las vacaciones pueden sufrir interrupciones de hecho que impidan forzosamente su continuidad y que generen como consecuencia fraccionamientos subsiguientes.

INSTITUTO DE CAPACITACION SINDICAL DEL SECEIC DR. NORBERTO CENTENO

EJEMPLOS:

● **Trabajador que sufre un accidente o enfermedad inculpable.** En este caso el período de descanso se suspende inmediata y automáticamente al momento de aparecer la primera manifestación invalidante. Tiene que tratarse de una enfermedad que genere derecho al goce de una licencia por enfermedad, ya que aquella que no afecta el normal desenvolvimiento de la prestación no justifican la suspensión de tareas en los términos del art. 208 de la L.C.T. El trabajador deberá dar aviso de inmediato al empleador de su situación para que este pueda ejercer sus facultades de control. Una vez obtenida el alta, por lo general el trabajador podrá reanudar el goce de las vacaciones pendientes o bien por razones, funcionales de la empresa debidamente justificada disponer que el trabajador concluya el goce de dicho saldo más adelante.

● **Trabajador que sufre contingencias como la muerte de un familiar que, genera derecho al goce de licencia por fallecimiento o nacimiento de un hijo.** En estos casos en que la licencia es breve, el trabajador da aviso al empleador y por lo general continúa con el período de vacaciones hasta su finalización.

REQUISITOS PARA SU GOCE

El trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo para tener derecho al goce del período vacacional que le corresponde de acuerdo con su antigüedad en forma completa.

SE DEBERÁN COMPUTAR COMO DÍAS HÁBILES:

- Días de trabajo efectivo realizados durante la jornada laboral pactada.
- Días de trabajo efectivo ocasionalmente realizados durante el descanso semanal.
- Licencias legales son las establecidas por la propia ley de contrato de trabajo y por estatutos especiales (nacimiento de hijo, matrimonio, fallecimiento de cónyuge o conviviente de hijos, de padres o de hermano, por examen).
- Licencias convencionales son las establecidas por los convenios colectivos (día del gremio, licencia por mudanza, familiar enfermo, etc...)
- Accidente o enfermedad del trabajo.
- Enfermedades inculpables.
- Período de reserva del puesto de trabajo por enfermedad.
- Licencia por maternidad.
- Suspensiones por causas económicas no imputables al empleador.
- Suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas.
- Conservación del puesto de trabajo por cargos electivos o gremiales -art. 215 L.C.T.- siempre que dicho período concluya antes del comienzo del descanso vacacional y que se pueda otorgar el goce efectivo en forma anual y dentro del plazo legal, ya que no es compensable en dinero.
- Licencia especial remunerada por citaciones judiciales y de organismos públicos - Ley 23.691-
- Licencia especial remunerado por acto electoral en países limítrofes - Ley 23759 y D. 2133/94.
- Licencia especial deportiva - Ley 20596-
- Licencia para Bomberos Voluntarios - Ley 20.732
- Donación de sangre - Ley 22.990

No deberán computarse como días trabajados, los días que correspondan a las siguientes ausencias:

Licencias sin goce de remuneraciones por motivos personales acordadas entre el empleador y el trabajador.

- Ausencias injustificadas.
- Situación de excedencia -art. 184 LCT-
- Suspensiones por motivos disciplinarios justificadas y que no hubieran sido impugnadas por el trabajador.

Para poder tener derecho al goce de sus vacaciones anuales completas, el trabajador deberá haber prestado servicios como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año calendario. Se consideran días hábiles efectivos de prestación de servicios, licencias legales y convencionales y días no trabajados por causas no imputables al trabajador

COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD

De conformidad al art. 150 de la L.C.T. para determinar la duración del período de vacaciones que le corresponda al trabajador, se computará la antigüedad que registre al 31 de diciembre del año al que corresponden las vacaciones, sin importar si estas son otorgadas para ser gozadas con anterioridad o posterioridad a dicha fecha.

EPOCA DE OTORGAMIENTO

El empleador deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente (art. 154 L.C.T.). El empleador deberá otorgarlas al trabajador de modo tal que las goce en temporada de verano, al menos una vez cada tres períodos.

Si vencidos los plazos, establecidos por el art. 154 de la L.C.T. el empleador no hubiera efectuado la notificación al trabajador del inicio de sus vacaciones de modo tal que las mismas concluyan antes del 30 de abril este último podrá ejercer su derecho a gozarlas previa notificación al empleador de modo tal que las mismas concluyan antes del 31 de marzo. Pasada dicha fecha caduca el derecho al goce y el trabajador las pierde irremediamente.

Existen situaciones de hecho que obligan al empleador a conceder las vacaciones fuera del período establecido por el art. 154 de la ley de contrato de trabajo, como por ejemplo cuando el trabajador se encuentra gozando de una prolongada licencia por enfermedad o del período de reserva del puesto de trabajo, situación que impide el goce de las vacaciones. Finalizada la licencia el trabajador podrá gozar las vacaciones en forma extemporánea a los plazos mencionados. Lo mismo ocurrirá por ejemplo en el caso de una licencia por maternidad seguida por un período de excedencia.

Matrimonio que trabaja para un mismo empleador

Las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el desenvolvimiento del establecimiento.

Notificación al trabajador de las vacaciones anuales

El empleador deberá comunicar al trabajador la fecha de iniciación de las vacaciones por escrito y con una anticipación por no menor de 45 días. Sin perjuicio de ello, los convenios colectivos de trabajo pueden disponer sistemas acordes a la modalidad de cada actividad (art. 154 LCT).

Características de la notificación:

-Deberá realizarse por escrito, con copia al trabajador. - Deberá conservarse en el legajo el original con firma del trabajador del otorgamiento. - La notificación no implica consentimiento del trabajador quien podrá efectuar los reclamos que estime correspondiente. - Deberá efectuarse con 45 días de anticipación como mínimo antes del inicio del período de descanso anual. Deberá indicar cantidad de días, fechas de inicio y finalización, período anual al que corresponde el descanso otorgado. - En caso de omisión de la notificación se aplicarán al empleador las sanciones establecidas por ley 25.512 - Pacto Federal del Trabajo

NICIO DEL PERÍODO VACACIONAL

La licencia comenzará en el día lunes o en el siguiente hábil si este fuere feriado. En caso de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en el que el trabajador goce del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuera feriado.

Goce del período vacacional en forma proporcional

En caso de que el trabajador no llegue a totalizar por lo menos de los días hábiles trabajados (el tiempo mínimo establecido por el art. 151 de la L.C.T.) gozará de un período de descanso anual en proporción de un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo. Dicho período será computable en los términos del art. 152 de la L.C.T.

RETRIBUCION VACACIONAL.

FORMA DE PAGO Y CÁLCULO DE LAS VACACIONES.

El período de descanso anual devengará una retribución a favor del trabajador, la cual deberá ser abonada al inicio de dicha licencia (art. 155 de la LCT), tanto al inicio de vacaciones "simple", es decir cuando las mismas se gozan dentro de un único período mensual así también al inicio de un período vacacional "complejo", cuando los días de vacaciones se gozan en forma continuada, pero se inician en un determinado mes para finalizar en el siguiente. Se debe abonar por adelantado el importe correspondiente a la cantidad de días que por ley corresponda al trabajador, independientemente de que coincidan o no dentro de un mismo período mensual. El importe de dicha retribución vacacional similar al que se hubiera devengado a favor del trabajador en caso de haber prestado servicios y se calculará aplicando las reglas establecidas por el art. 155 de la LCT.

Trabajadores mensualizados

Los trabajadores remunerados en forma mensual, devengará una retribución vacacional que se determinará dividiendo por 25 el importe de la remuneración que perciba en el momento de su otorgamiento (- art. 155, inc. a- , L.C.T.).

La remuneración a tener en cuenta para determinar la base de cálculo de la retribución vacacional, es la que le correspondería percibir al trabajador al momento del inicio de las vacaciones, sin que ello implique que efectivamente haya tenido forzosamente que percibir dicho importe. Bastará solamente que el mismo se encuentre vigente al momento del inicio del período vacacional, incluso en caso de que se trate de un incremento sobreviniente retroactivo.

Anticipo de Vacaciones

El empleador debe abonar la retribución vacacional del trabajador al inicio del período anual de descanso. Cuando las vacaciones transcurridas de modo que se inician en un mes para prolongarse en el mes siguiente el trabajador percibe el anticipo vacacional correspondiente a todo el período, que comprende días de dos meses diferentes en un solo pago.

No obstante a los fines de la determinación de la base de cálculo del S.A.C., la retribución vacacional así abonada deberá considerarse en función de su devengamiento. Por consiguiente deberá discriminarse los días de vacaciones con el resto de los días trabajados de cada mes respectivo.

Así, si las vacaciones comenzaron en octubre y finalizaron en noviembre, sin perjuicio de que el pago del anticipo vacacional se realizó en octubre, a los fines de determinar la mejor remuneración mensual del semestre para el cálculo del S.A.C., se deberá considerar por un lado la retribución de los días de vacaciones de octubre y por otro la retribución vacacional de noviembre junto con el saldo de la remuneración correspondiente a los días trabajados de noviembre.

Los mismo ocurriría si las vacaciones se iniciaran en un semestre y se prolongara dentro del semestre siguiente como cuando comienzan

TRATAMIENTO DE LAS REMUNERACIONES VARIABLES. SALARIO A DESTAJO, COMISIONES Y OTRAS FORMAS VARIABLES.

En caso de salario a destajo, comisiones individuales, o colectivas, porcentajes u otras variables, la retribución vacacional se determinará de acuerdo con el promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones (año calendario) o, a opción del trabajador durante los últimos seis meses de la prestación de servicios previos al inicio de las vacaciones (art. 155 inc. C, LCT.)

- Para la determinación del importe de la retribución vacacional correspondiente a las remuneraciones variables, deberá determinarse el valor promedio mensual y luego dividirse el resultado por 25 para obtener el importe diario a valor día de vacaciones
- Se consideran como remuneraciones variables comprendidas dentro de la base de cálculo de la retribución vacacional, el salario a destajo, las comisiones individuales o colectivas tanto a porcentaje, las propinas, las horas extras, la participación en las ganancias, la oportunidad de obtener ganancias, premios porcentajes.

PAGO DE LOS DIAS DEL MES NO COMPRENDIDOS EN LA LICENCIA, la remuneración correspondiente al período en el que el trabajador goza de sus vacaciones, se liquida en dos partes

a) Una primera, que se paga en forma anticipada y que corresponde a los días de vacaciones donde la retribución vacacional se calcula dividiendo por 25 la remuneración del trabajador; y

b) Una segunda parte que corresponde al resto de los días trabajados durante el mes, que se paga en oportunidad de liquidar la remuneración mensual. La liquidación de los restantes días del mes que fueron trabajados deberá practicarse a valor día de trabajo normal.

Computo de las gratificaciones anuales y mensuales

GRATIFICACIONES MENSUALES: las gratificaciones mensuales que son abonadas en forma habitual y regular tienen carácter remuneratorio por consiguiente deberán ser consideradas a los fines de la determinación de la base de cálculo de la retribución vacacional.

GRATIFICACIONES ANUALES: La doctrina rechaza la inclusión de la incidencia de las gratificaciones anuales en la base de cálculo de la retribución vacacional. No obstante la jurisprudencia no es pacífica al respecto.

Computo de las horas extras

Para la determinación del importe correspondiente a la retribución vacacional deberán considerarse las horas extras con su correspondiente recargo del 50% (en caso de haber sido prestadas durante días de trabajo habitual) y del 100% (en caso de haber sido prestadas durante el descanso semanal)

Como se trata de remuneraciones variables deberá promediarse el importe mensual de las horas extras devengadas durante los seis meses anteriores al inicio de las vacaciones y luego obtener el valor diario dividiendo por 25.

Tratamiento de los días feriados

Los días feriados comprendidos dentro del período de vacaciones en días corridos se liquidan como parte de las vacaciones, por lo que dicho feriado se confunde como parte de la retribución vacacional, por consiguiente en caso de que se computen feriados dentro de un período vacacional que se goza en días corridos la retribución vacacional es la misma que hubiera correspondido a un período de descanso anual en el que no hubiera feriados intercalados.

Incidencia de la retribución vacacional en la base de cálculo del SAC

Se debe considerar la retribución vacacional para el cálculo del Sueldo Anual Complementario por ser un concepto un concepto remuneratorio.



SINDICATO DE EMPLEADOS, CAPATACES Y ENCARGADOS DE LA INDUSTRIA DEL CUERO

Santiago Del Estero 220 - C.A.B.A.

Telefax: 4382-2874 Web: www.seceic.org.ar

Email: asesoramiento@seceic.org.ar

INSTITUTO DE CAPACITACION SINDICAL DEL SECEIC DR. NORBERTO CENTENO