

**Capacitate.**



[|profesional](#) | [|Impuestos](#) |

## Atención empleados: en octubre arrancó el período anual de vacaciones

---

**Expertos explican las claves de cómo pedir las, cuál es el monto y las situaciones particulares a tener en cuenta para un correcto goce del descanso**

13.10.2015 • 11.44hs • [IMPUESTOS](#)

El período para otorgar la licencia anual, comienza el **1 de octubre** y se extiende hasta el **30 de abril** de cada año. Al respecto, el consultor impositivo Ignacio Barrios explica los aspectos centrales de la legislación vigente.

Si bien es usual que relacionemos a las vacaciones con el verano, lo cierto es que el período legal que determina la ley de contrato de trabajo, para otorgar el goce de la licencia anual, comienza el 1 de octubre y se extiende hasta el **30 de abril** de cada año.

Además, debemos tener en cuenta que, si bien las vacaciones son un derecho del que gozan todos los trabajadores en relación de dependencia, otorgado por la ley, **es el empleador quien decide**, dentro del plazo establecido, la época de otorgamiento.

### - ¿Que son las vacaciones?

Las vacaciones son un período de **descanso remunerado** otorgado anualmente, que tiene derecho a gozar todo trabajador que ha prestado servicios por el tiempo que establece la ley. Tienen por finalidad posibilitarle al trabajador un período de descanso reparador de la integridad física y psíquica del trabajador, disfrutando plenamente de la vida familiar, del esparcimiento y proteger su salud. Es por eso

---

que las vacaciones son deben ser efectivamente gozadas y no se pueden cambiar por dinero.

### - ¿Cuántos días de vacaciones corresponden?

La ley de contrato de trabajo otorga un período mínimo y continuado (días corridos) de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- De 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años.
- De 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10.
- De 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez 10 años no exceda de 20.
- De 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.

### - ¿Cómo se determina la antigüedad?

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.

### **Requisitos para gozar de la licencia de vacaciones:**

Para tener derecho cada año al beneficio de la licencia de vacaciones, el trabajador 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.

### -¿Cuándo debe comenzar la licencia de vacaciones?

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.

#### **- ¿Cómo se computa el tiempo trabajado?**

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.

#### **- Licencia proporcional: ¿Qué ocurre cuando no se cumple con el tiempo mínimo?**

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de la mitad de los días hábiles el año, el trabajador gozará de un período de descanso anual, en proporción de **1 día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo.**

#### **-¿Qué ocurre cuando el establecimiento cierra por un tiempo superior al de las vacaciones?**

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 de la ley de contrato de trabajo, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de **aplicación** la justa causa que se invoque.

#### **-¿Cuál es la época de otorgamiento de las vacaciones?**

El empleador deberá **conceder el goce de vacaciones** de cada año dentro del período comprendido entre el 1ro de octubre y el 30 de abril del año siguiente.

#### **-Comunicación de las vacaciones:**

La fecha de iniciación de las vacaciones **deberá ser comunicada por escrito,** con una anticipación no menor de 45 días al trabajador, ello sin perjuicio de que

las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades 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.

#### **-¿Cuál es la forma de retribución de las vacaciones?**

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

- Tratándose de trabajos remunerados con **sueldo mensual**, dividiendo por 25 el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento. Al dividir por 25 y no por 30 el sueldo mensual nos da un plus del 20% en el cálculo, el cual se lo conoce como plus vacacional.
- Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de 8 horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de 9 horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:

- En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, 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 6 meses de prestación de servicios.

Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por **trabajos ordinarios** o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

#### **-¿Cuándo deben cobrarse las vacaciones?**

El pago de la licencia por **vacaciones** debe realizarse al comienzo de la misma.

#### **- ¿Qué ocurre cuando se omite el otorgamiento de la licencia por vacaciones?**

Si vencido el plazo para comunicar las vacaciones por parte del empleador al trabajador, este último podrá hacer uso de su derecho, comunicando al empleador en forma fehaciente **que hará uso del derecho de licencia de vacaciones**. En este caso especial, la ley establece una extensión en el plazo para gozar de la licencia que se extiende hasta el 31 de mayo.

#### **- Indemnización. Vacaciones no gozadas:**

Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, y el trabajador no haya gozado de su período de vacaciones tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional **a la fracción del año trabajada**. Dicha remuneración tiene carácter indemnizatorio, por lo cual no sufre descuentos de aportes.

Hay que tener en cuenta que, si el trabajador no hace uso del derecho de licencia por vacaciones que le otorga la ley, se **produce la caducidad de dicho derecho** respecto a su goce. Las vacaciones no se pueden cambiar por dinero.

Lo expuesto son sólo los derechos básicos establecidos en la ley de contrato de trabajo respecto a la licencia anual por vacaciones, pero debemos tener en cuenta

que algunos Convenios Colectivos de Trabajo **otorgan beneficios adicionales**, como días adicionales o días hábiles por ejemplo.

Fuente: <https://www.iprofesional.com/notas/220949-En-octubre-comenzo-el-periodo-anual-de-vacaciones>

