





# VACACIONES ANUALES

Cumple con una función higiénica y biológica que no realiza la brevedad de los descansos diarios ni semanales.

## REQUISITOS

### Tiempo mínimo

Para tener derecho cada año a las vacaciones completas, el trabajador debe haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año calendario o aniversario respectivo, a elección del trabajador.

Si no se totaliza el tiempo mínimo le corresponde un día de vacaciones por cada veinte de trabajo efectivo; este criterio también se aplica en los contratos de temporada.

### Antigüedad

El criterio adoptado es el del año calendario.

## PLAZOS

El plazo de vacaciones en función de la antigüedad que tenga el trabajador en la empresa.

a) 14 días cuando la antigüedad no excede de 5 años;

b) 21 días cuando la antigüedad es mayor de 5 años y no excede de 10 años;

c) 28 días cuando la antigüedad es mayor de 10 años y no excede de 20 años;

d) 35 días cuando la antigüedad es superior a 20 años (art. 150 Ver Texto , LCT).

Los días son corridos y no hábiles, es decir que deben ser contados todos los días del período respectivo: sábados, domingos, feriados y días no laborables.

Las vacaciones deben comenzar en día lunes o en el siguiente día hábil si éste fuera feriado.

## RETRIBUCIÓN

Se debe dividir el sueldo por 25 y a la suma resultante multiplicarla por los días de vacaciones.

## ACUMULACIÓN Y FRACCIONAMIENTO

Por acuerdo de partes se puede acumular la tercera parte de las vacaciones inmediatamente anteriores.

## PERIODO

Entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Por lo menos en una temporada de verano (21 de diciembre a 21 de marzo) cada tres períodos.

## OMISIÓN

Deber de comunicar con antelación no menor de 45 días.

El dependiente tiene derecho a tomar las vacaciones por su cuenta en caso de omisión del empleador de efectuar la comunicación de su comienzo.

Las vacaciones no son compensables en dinero a excepción de la extinción del contrato.



# SUSPENSIÓN POR CARGOS ELECTIVOS O GREMIALES

Es una licencia sin goce de haberes que el empleador está obligado a otorgar al trabajador cuando es elegido para ejercer un cargo electivo o gremial.

El empleador está obligado a reservarle el empleo hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones y a reincorporarlo. Dicho período es considerado tiempo de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, pero no para determinar los promedios de remuneración.