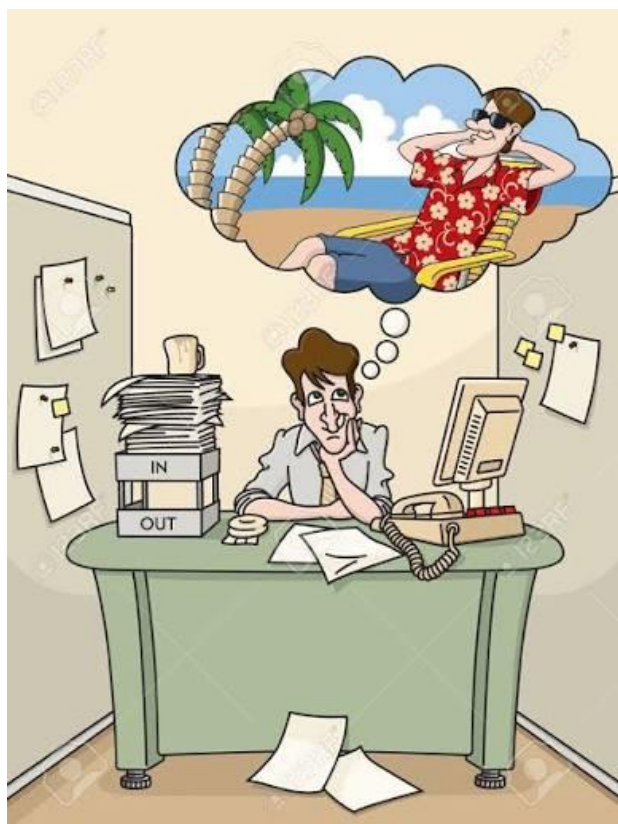


LAS VACACIONES ANUALES EN LOS PAISES DE AMÉRICA LATINA

ESTUDIO COMPARATIVO

CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS



Regreso de vacaciones



Por/Ricky

INTRODUCCIÓN. **I.-** LA DURACIÓN DE LAS VACACIONES EN CADA PAÍS. **II.-** PROGRAMACIÓN Y MOMENTO DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES. **III.-** FRACCIONAMIENTO DE LAS VACACIONES. **IV.-** REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES. **V.-** DÍAS HÁBILES, CALENDARIO, FERIADOS Y LAS VACACIONES. **VI.-** TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y LAS VACACIONES. **VII.-** SUSPENSIÓN DEL CONTRATO PREVIO A LAS VACACIONES. **VIII.-** INTERRUPCIÓN DEL DISFRUTE DE LAS VACACIONES. **IX.-** ACUMULACIÓN DE LAS VACACIONES. **X.-** COMPENSACIÓN DE LAS VACACIONES POR DINERO. **XI.-** ADELANTO DE LAS VACACIONES. **XII.-** VACACIONES COLECTIVAS. **XIII.-** VACACIONES AL TERMINAR CONTRATO DE TRABAJO.

Copyright © Carlos Rafael Hernández Contreras¹

Título de la obra:

“Las vacaciones anuales en los países de América Latina. Estudio Comparativo”

Autor de la obra:

Carlos Rafael Hernández Contreras.

ISBN: 978-9945-09-487-9

Primera edición: Estudio publicado dentro de la obra Libro-Homenaje a Emilio Morgado Valenzuela, bajo los auspicios de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2026).

Esta publicación goza de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2, anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor del 6 de septiembre de 1952, revisada en 1971. No obstante, ciertos extractos breves de esta publicación pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Toda otra reproducción queda prohibida sin permiso del autor.

Al publicarse esta obra se ha cumplido con los depósitos legales en la Biblioteca Nacional Pedro Henríquez Ureña y en la Oficina Nacional de Derecho de Autor (ONDA), ambos de la República Dominicana; en cumplimiento de la Ley 65-00 y su reglamento de aplicación, 362-01, sobre Derecho de Autor.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, publicación electrónica y distribución, ha sido hecha en HERNÁNDEZ CONTRERAS & HERRERA. ABOGADOS, SRL (HernándezContreras), c/José Brea Peña No. 7, Evaristo Morales, Santo Domingo 10147, D.N., República Dominicana. Tel. 809-565-0072; email: info@hernandezcontreras.com; website: www.hernandezcontreras.com.

¹ Abogado, docente y escritor dominicano. Socio fundador de la firma de abogados Hernández Contreras & Herrera, con sede en Santo Domingo. Articulista en la sección semanal “Consultorio Laboral” del periódico Hoy, en Santo Domingo (desde 2008). Miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social (desde 2018), vicepresidente para la región de Norteamérica y el Caribe de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2005-2009); expresidente de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2010-2012). Autor de más de 100 obras jurídicas de Derecho del Trabajo y de Derecho de la Seguridad Social, que aparecen en su mayoría en el Blog www.carloshernandezcontreras.com.

Sumario

Las vacaciones anuales son un derecho universal en la región, pero su regulación varía notablemente de un país a otro. Este estudio compara la legislación de diecinueve países de América Latina, desde México hasta Brasil, en cuanto a la duración de las vacaciones, su programación, fraccionamiento y remuneración, el cómputo de los días y su alcance en el trabajo a tiempo parcial.

Se examinan, además, las figuras en que más divergen las legislaciones: la acumulación y la compensación en dinero de las vacaciones, su adelanto, previsto sólo en Perú, y las vacaciones colectivas, reguladas apenas en cuatro países, aunque practicadas en muchos otros. El estudio ofrece así al laboralista un parámetro útil para interpretar su propia norma y orientar futuras reformas.

INTRODUCCIÓN

Este estudio se publica como parte de la obra macro: “**Libro Homenaje a Emilio Morgado Valenzuela**”, editada bajo los auspicios de la *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, en reconocimiento a su invaluable contribución al desarrollo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como a su destacada labor académica y profesional que se proyectó en varios países de nuestra región.

Hemos elegido el tema VACACIONES ANUALES EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA, ESTUDIO COMPARATIVO, pues entendemos que coincide con la labor profesional el maestro Emilio Morgado Valenzuela, quien contribuyó con trabajos y aportes en varios países de la región, e

indudablemente el profesor Morgado Valenzuela demostró en múltiples ocasiones sus dotes y capacidades en Derecho Laboral Comparado, contribuyendo, por ejemplo, en la elaboración del Código de Trabajo de Panamá, así como en el diálogo tripartito que tuvo por fruto la reforma al Código de Trabajo de la República Dominicana en el año 1992.

En este estudio comparativo sobre las vacaciones anuales en los países de América Latina, se pone en manos de los investigadores en Derecho del Trabajo, una herramienta de utilidad a hora de aplicar e interpretar la norma en sus respectivos países, pues el Derecho Comparado es también fuente de derecho como las clásicas fuentes: leyes, convenios internacionales, jurisprudencias, etc.

Ciertamente, en este estudio comparativo se aborda, por ejemplo, las *Vacaciones Colectivas*, que sólo existen en la región, en las legislaciones de El Salvador, Venezuela, Argentina y Brasil, y que sin embargo, en la práctica de los restantes países tienen lugar las vacaciones colectivas en sectores de la economía tales como las zonas francas o maquiladoras, el sector farmacéutico, el sector educativo (colegios y universidades), etc.

Comentarios similares corresponden igualmente con figuras como el *Adelanto de las Vacaciones*, que sólo existe en la legislación laboral de Perú, pero que se practica hartó en varios de nuestros países. Por tanto, es útil saber que prácticas de ese tipo ya están reglamentada, siquiera sea en uno sólo de nuestros países, para que al

menos sirva de parámetro o incluso de modelo en futuras modificaciones legislativas.

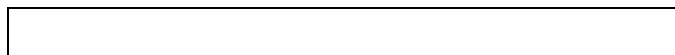
La *Acumulación de las vacaciones*, la *compensación de las vacaciones por dinero*, el *conteo de los días de vacaciones: días hábiles, días calendario, días laborables*, etc. En todos estos temas, resulta siempre interesante para el estudioso del Derecho del Trabajo poder apreciar cómo en unos países de la región se prohíbe la acumulación y la compensación de las vacaciones, mientras que en otros se admite o se condiciona. Nueva vez, debo decir que estudios comparativos como este ayudan a los juristas laboralistas a enriquecerse y tomar nota acerca de cómo se hacen las cosas en otros lugares, permitiendo así “importar” textos o incorporar prácticas que luego devienen en jurisprudencias.

Pasando ahora al contenido del estudio comparativo, me permito hacer las siguientes acotaciones:

1. A los fines de este estudio comparativo, utilizaremos la expresión “*vacaciones anuales*”, pues es la empleada en la mayoría de los países de la región: Ecuador, Mexico, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Colombia, Bolivia y Paraguay.
2. Tan sólo en seis países de la región se utiliza otra expresión: Descanso anual remunerado en Panamá; Descanso

vacacional en Perú; Feriado anual en Chile; Descanso anual en Argentina; Licencias Anuales en Uruguay; y Férias Anuais en Brasil.

3. Este estudio comparativo se limitará a las vacaciones anuales en los contratos de trabajo por tiempo indefinido en el sector privado. No comprenderá los contratos a duración determinada, los contratos especiales de trabajo ni tampoco la relación laboral en el sector público.
4. A lo largo de la exposición del estudio comparativo, nos referiremos a los países, secuencialmente, por su ubicación geográfica en el continente, desde el norte hasta el sur, con un giro final al norte para terminar con Brasil, como sigue: Mexico, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica Panamá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Colombia, Ecuador, Perú, Bolivia, Chile, Argentina, Uruguay, Perú y Brasil.
5. Ese patrón sólo cambiará en los casos en que convenga agrupar los países según el tópico que se analiza. Por ejemplo, hay países que conceden vacaciones en base a “días hábiles”, pero otros en base a “días laborables”. En casos así, el listado de países se enunciará en base a ese criterio, en vez del criterio geográfico.



I.- LA DURACIÓN DE LAS VACACIONES EN CADA PAÍS

1. En **MEXICO**, trabajadores con un año de labores tendrán 6 días laborables de vacaciones. Aumentará 2 días laborables, hasta 12, por año de servicios. Luego del cuarto año, aumentará 2 días por cada 5 de servicios.²
2. En **GUATEMALA**, después de un año de labores, corresponden 15 días hábiles de vacaciones.³
3. En **EL SALVADOR**, después de un año de trabajo corresponden vacaciones de 15 días con salario ordinario aumentado al 30%.⁴
4. En **HONDURAS**, las vacaciones son como sigue: con 1 año de servicios, 10 días; con 2 años, 12 días; con 3 años, 15 días; con 4 años o más, 20 días. En todo caso, son días laborables consecutivos.⁵
5. En **NICARAGUA**, por cada 6 meses de labores, corresponden 15 días continuos y remunerados de vacaciones.⁶
6. En **COSTA RICA**, por cada 50 semanas de labores corresponden dos semanas de vacaciones.⁷
7. En **PANAMÁ**, por cada 11 meses de trabajo, corresponden 30 días de vacaciones.⁸
8. En **CUBA**, por cada 11 meses trabajados, toca 1 mes o 30 días naturales de vacaciones.⁹
9. En **REPÚBLICA DOMINICANA**, por cada año de servicios corresponden 14 días laborables de vacaciones. Si el empleado alcanza los 5 años servicios, el descanso sigue siendo 14 días laborables, pero la paga aumenta a 18 días.¹⁰
10. En **VENEZUELA**, tras un año de trabajo corresponden 15 días hábiles de vacaciones. Los años sucesivos corresponderá 1 día adicional por cada año, hasta un máximo de 15 días hábiles.¹¹
11. En **COLOMBIA**, luego de un año de trabajo, corresponden 15 días hábiles de vacaciones.¹²
12. En **ECUADOR**, luego de un año de servicios, corresponden 15 días de vacaciones, incluidos los días no

² Artículo 76 de la Ley Federal de Trabajo de México.

³ Artículo 130 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁴ Artículo 177 del Código de Trabajo de El Salvador.

⁵ Artículo 346 del Código de Trabajo de Honduras.

⁶ Artículo 76 del Código de Trabajo de Nicaragua.

⁷ Artículo 153 del Código de Trabajo de Costa Rica.

⁸ Artículos 52 y 54 del Código de Trabajo de Panamá.

⁹ Artículo 101 del Código de Trabajo de Cuba.

¹⁰ Artículo 177 del Código de Trabajo de República Dominicana.

¹¹ Artículo 190 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela.

¹² Artículo 186 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia.

laborables. Luego, con más de 5 años de servicios, corresponde 1 día adicional por cada año, o (si el empleador lo decide) recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. Esos días adicionales por antigüedad no excederán de 15.¹³

13. En **PERÚ**, por cada año de servicios, corresponden 30 días calendario de vacaciones.¹⁴

14. En **BOLIVIA**, de 1 a 5 años de trabajo, corresponden 15 días hábiles de vacaciones; de 5 a 10 años de trabajo, 20 días hábiles; de 10 años adelante, 30 días hábiles.¹⁵

15. En **CHILE**, luego de un año de servicio, corresponden 15 días hábiles de vacaciones. A los 10 años de trabajo, corresponde un día adicional de vacaciones por cada 3 nuevos años trabajados.¹⁶

16. En **ARGENTINA**, quien labore la mitad de los días hábiles del año calendario o año respectivo, le corresponderá 14 días corridos de vacaciones si no excede 5 años de servicios; 21 días corridos cuando alcance los 5 años y no exceda de 10; 28 días corridos, cuando alcance los 10 años y no exceda de 20; y 35 días

corridos, cuando la antigüedad exceda de 20 años.¹⁷

17. En **URUGUAY**, corresponden 20 días de vacaciones anuales luego de laborar 12 meses, o 24 quincenas, o 52 semanas de trabajo, para uno o varios empleadores. Trabajadores con más de 5 años de servicios tendrán derecho a 1 día complementario de vacaciones por cada 4 años de antigüedad. A los trabajadores que no puedan computar, dentro del año civil, el número de meses, quincenas o semanas exigido por la ley, se les otorgará los días que puedan corresponderles, por el tiempo en que generen derecho a licencia hasta el 31 de diciembre de cada año.¹⁸

18. En **PARAGUAY**, luego de un año de trabajo corresponden 12 días hábiles corridos de vacaciones a trabajadores de hasta 5 años de antigüedad; 18 días hábiles corridos para trabajadores con más de 5 años y hasta 10 años; y 30 días hábiles corridos para los que tengan más de 10 años de antigüedad:¹⁹

19. En **BRASIL**, luego de 12 meses de trabajo, corresponden 30 días de vacaciones, si no se ha ausentado más de 5 veces en el año. Si se ausenta 6 a 14 en el año, vacaciones se reducen a 24

¹³ Artículos 69 y 70 del Código de Trabajo de Ecuador.

¹⁴ Artículo 10 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

¹⁵ El Decreto Supremo 3150, de 19 de agosto de 1952, que modifica el artículo 44 de la Ley General del Trabajo de Bolivia.

¹⁶ Artículos 67 y 68 del Código de Trabajo de Chile.

¹⁷ Artículos 164 y 165 de la Ley sobre contrato de trabajo de Argentina.

¹⁸ Artículos 1, 2 y 4 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

¹⁹ Artículo 218 del Código de Trabajo de Paraguay.

días. Si se ausenta 15 a 23 a, vacaciones se reducen a 18 días, y si se ausenta 24 a 32 veces, sólo tendrá 12 días de vacaciones.²⁰

II.- PROGRAMACIÓN Y MOMENTO DE DISFRUTE DE VACACIONES

En **MEXICO**, las vacaciones deberán concederse dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los empleadores entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.²¹

En **GUATEMALA**, el empleador debe señalar al trabajador la época en que dentro de los 60 días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones.²²

En **EL SALVADOR**, el empleador debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con 30 días de anticipación. Los plazos dentro de los cuales el trabajador deberá gozar de sus vacaciones serán de 4 meses si el número de trabajadores al servicio del patrono no

excediere de 100; y de 6 meses, si el número de trabajadores fuere mayor de 100; ambos plazos contados a partir de la fecha en que el trabajador complete el año de servicio.²³

En **HONDURAS**, la época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro de los 3 meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador. El empleador dará a conocer al trabajador, con 10 días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.²⁴

En **NICARAGUA**, es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores.²⁵ Por interés del empleador o del trabajador o cuando se trate de las labores cíclicas del campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda.²⁶

En **COSTA RICA**, el empleador señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, y deberá hacerlo dentro de las 15 semanas posteriores al día en que se cumplan las 50 semanas de servicio continuo.²⁷

²⁰ Artículos 129 y 130 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

²¹ Artículo 81 de la Ley Federal de Trabajo de México.

²² Artículo 132 del Código de Trabajo de Guatemala.

²³ Artículo 182 del Código de Trabajo de El Salvador.

²⁴ Artículo 348 del Código de Trabajo de Honduras.

²⁵ Artículo 76 del Código de Trabajo de Nicaragua.

²⁶ Artículo 76 del Código de Trabajo de Nicaragua.

²⁷ Artículo 155 del Código de Trabajo de Costa Rica.

En **CUBA**, el disfrute de las vacaciones anuales está sujeto a las siguientes reglas:

1. Los períodos de vacaciones se disfrutan dentro del año de trabajo.²⁸
2. El empleador tiene la responsabilidad de adoptar las medidas para hacer cumplir el programa de vacaciones anuales, el cual puede otorgarse por períodos de 30, 20, 15, 10 o 7 días. No obstante, a solicitud del trabajador, puede considerar como vacaciones pagadas, dentro del período, las ausencias por cuestiones personales impostergables.²⁹
3. Si transcurrido el tiempo acumulado para disfrutar dichos períodos, surgen circunstancias excepcionales que demandan la permanencia del trabajador en su actividad, el empleador oído el criterio de la organización sindical, puede posponer su disfrute o acordar con el trabajador simultanear el cobro de las vacaciones acumuladas y el salario por el trabajo realizado, garantizando el descanso efectivo de 7 días al año como mínimo. El trabajador y el empleador dejan constancia escrita de lo acordado. Los días trabajados por esta razón acumulan tiempo y salarios a los fines del nuevo período vacacional.³⁰

En **REPÚBLICA DOMINICANA**, los empleadores deben fijar y distribuir, durante los primeros 15 días del mes de enero, los períodos de vacaciones de sus trabajadores. Deben, además, en el mismo plazo, enviar al Departamento de Trabajo copia de la distribución y fijar otra en lugar visible de sus talleres o establecimientos.³¹ Los trabajadores cuyo derecho a vacaciones se adquiera con posterioridad al 15 de enero, deben ser incluidos por el empleador en nóminas adicionales dentro de los 30 días de la fecha en que se haya adquirido dicho derecho.³² El empleador puede variar, en caso de necesidad, la distribución o el periodo vacaciones, pero en ningún caso, los trabajadores dejarán de disfrutar íntegramente sus vacaciones en los 6 meses siguientes a la adquisición del derecho.³³

En **VENEZUELA**, el empleador llevará un registro de vacaciones,³⁴ y la época en que el trabajador deba tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre las partes.³⁵

En **COLOMBIA**, la época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador. El empleador tiene que dar a conocer con 15 días de anticipación, la fecha en que le concederá la vacaciones. Todo

²⁸ Artículo 107 del Código de Trabajo de Cuba.

²⁹ Artículo 105 del Código de Trabajo de Cuba.

³⁰ Artículo 107 del Código de Trabajo de Cuba.

³¹ Artículo 186 del Código del Trabajo de la República Dominicana.

³² Artículo 187 del Código del Trabajo de la República Dominicana.

³³ Artículo 188 del Código del Trabajo de la República Dominicana.

³⁴ Artículo 203 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela

³⁵ Artículo 200 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela

empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.³⁶

En **ECUADOR**, en el contrato se hará constar el período en que el trabajador comenzará a gozar de vacaciones. No habiendo contrato escrito, el empleador hará conocer al trabajador, con 3 meses de anticipación, el período en que le concederá las vacaciones.³⁷

En **PERÚ**, las vacaciones anuales serán fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.³⁸ El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.³⁹

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:⁴⁰

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;

- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. Esta indemnización no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional.⁴¹

En **CHILE**, las vacaciones anuales se concederán, de preferencia, en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.⁴²

En **URUGUAY**, las vacaciones, en su totalidad, se hará efectiva dentro del año, a contar desde el vencimiento del último período de trabajo que origina el derecho a la misma.⁴³ Todo empleador está obligado a comunicar al Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, las fechas en que sus trabajadores gozarán de vacaciones anuales. Se fijarán plazos de comunicación a los trabajadores y fechas para el disfrute de las vacaciones, teniendo en cuenta las características de las ramas comerciales e industriales o actividades de que se trate, especialmente en los casos de vacaciones

³⁶ Artículo 187 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia.

³⁷ Artículo 73 del Código de Trabajo de Ecuador.

³⁸ Artículo 14 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

³⁹ Artículo 20 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

⁴⁰ Artículo 23 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

⁴¹ Artículo 24 del Reglamento del Decreto Legislativo No. 713, sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

⁴² Artículo 67 del Código de Trabajo de Chile.

⁴³ Artículo 7 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

colectivas a un gremio o a una categoría de trabajadores.⁴⁴ En los convenios colectivos sobre licencia anual se constituirán Comisiones Partidarias con el fin de regular su concesión en los establecimientos que ocupen más de 15 trabajadores.⁴⁵

En **ARGENTINA**, el empleador deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente, en las siguientes condiciones:⁴⁶

1. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de 60 días, a la autoridad oficial competente y al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.
2. La autoridad oficial competente, mediante resolución fundada, y previa intervención de la asociación profesional respectiva, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.
3. Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores de una misma empresa, 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 los menos en una temporada de verano cada tres períodos.

4. En cualquier caso, si vencido el tiempo para conceder las vacaciones anuales el empleador no las hubiere concedido, el trabajador hará uso de ese derecho, previa comunicación formal de ello. En este caso, el salario por vacaciones se incrementará en dos veces y media el valor del mismo.⁴⁷

En **PARAGUAY**, las vacaciones anuales se otorgarán bajo las siguientes reglas:

1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro de los 6 meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, para lo cual podrá establecer turnos.⁴⁸
2. El empleador dará a conocer por escrito al trabajador, con 15 días de anticipación, la fecha en que se le concederán las vacaciones.⁴⁹
3. Cada empleador deberá inscribir en un registro la fecha en que entran a prestar servicios sus trabajadores, las

⁴⁴ Artículo 5 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

⁴⁵ Artículo 6 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

⁴⁶ Artículo 168 de la Ley sobre contrato de trabajo de Argentina.

⁴⁷ Artículo 171 de la Ley sobre contrato de trabajo de Argentina.

⁴⁸ Artículo 222 del Código de Trabajo de Paraguay

⁴⁹ Artículo 222 del Código de Trabajo de Paraguay

fechas en que cada uno tome sus vacaciones anuales pagadas, la duración de las mismas y la remuneración correspondiente a ellas. Si no lo hiciese así se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas.⁵⁰

4. Cuando las vacaciones sean otorgadas después del plazo de goce, el empleador pagará al trabajador el doble de la respectiva remuneración, sin perjuicio del descanso.⁵¹

En **BRASIL**, las vacaciones:

1. Serán concedidas por el empleador en un solo período dentro de los 12 meses posteriores a la fecha en que el empleado haya adquirido el derecho. Sin embargo, con acuerdo del empleado, las vacaciones podrán dividirse en hasta tres períodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a 14 días corridos, y los demás no inferiores a 5 días.⁵²
2. La concesión de las vacaciones será comunicada por escrito al empleado con una anticipación mínima de 30 días. El empleado no podrá gozarlas sin presentar su cartera de trabajo para la anotación correspondiente. La concesión también se anotará en los registros del empleador.⁵³

3. La época de las vacaciones será la que mejor a los intereses del empleador.⁵⁴ Sin embargo, si las vacaciones son concedidas fuera del plazo legal, el empleador deberá pagar el doble de la remuneración.⁵⁵

III.- FRACCIONAMIENTO DE LAS VACACIONES

1. En **MÉXICO**,⁵⁶ al menos 6 días de vacaciones deben ser continuos; lo restante se puede fraccionar.
2. En **GUATEMALA**, las vacaciones se pueden dividir en dos partes en labores de índole especial que no permitan ausencias prolongadas.⁵⁷

⁵⁰ Artículo 226 del Código de Trabajo de Paraguay

⁵¹ Artículo 223 del Código de Trabajo de Paraguay

⁵² Artículo 134 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

⁵³ Artículo 135 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

⁵⁴ Artículo 136 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

⁵⁵ Artículo 137 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

⁵⁶ Artículo 78 de la Ley Federal de Trabajo de México.

⁵⁷ Artículo 136 del Código de Trabajo de Guatemala.

3. En **EL SALVADOR** se prohíbe fraccionar las vacaciones.⁵⁸
4. En **COSTA RICA**, las vacaciones se pueden dividir en dos partes, si se trata de labores de índole especial, que no permitan ausencias prolongadas.⁵⁹
5. En **CUBA**, las vacaciones pueden otorgarse por períodos de 30, 20, 15, 10 o 7 días.⁶⁰
6. En **REPÚBLICA DOMINICANA**, al menos una semana o 6 días laborables de vacaciones deben ser continuos; lo restante se puede fraccionar.⁶¹
7. En **COLOMBIA**, por lo menos de 6 días hábiles de vacaciones deben ser continuos; lo restante se puede fraccionar.⁶²
8. En **PERÚ**, las vacaciones se pueden fraccionar: 15 días calendario en períodos de 7 y 8 días ininterrumpidos, y el resto puede fraccionarse en períodos inferiores a 7 días calendario y como mínimos de un día calendario.⁶³

9. En **CHILE**, al menos 10 días hábiles deben ser continuos; el resto se podrá fraccionar.⁶⁴
10. En **URUGUAY**, las vacaciones se pueden fraccionar mediante convenios colectivos de trabajo, en 2 períodos, el menor de los cuales no podrá ser inferior a 10 días.⁶⁵
11. En **BRASIL**, las vacaciones podrán dividirse en hasta tres períodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a 14 días corridos, y los demás no inferiores a 5 días.⁶⁶

IV.- REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES

En **MEXICO**, las vacaciones se pagan con una prima de 25% sobre el salario del trabajador.⁶⁷

En **GUATEMALA**, las vacaciones se pagan por anticipado, y el salario es el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias del último año de servicios; y si es una empresa agrícola o ganadera, será

⁵⁸ Artículo 188 del Código de Trabajo de El Salvador.

⁵⁹ Artículo 158 del Código de Trabajo de Costa Rica.

⁶⁰ Artículo 105 del Código de Trabajo de Cuba.

⁶¹ Artículo 177 del Código de Trabajo de la República Dominicana.

⁶² Artículo 190 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia.

⁶³ Artículo 17 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

⁶⁴ Artículo 70 del Código de Trabajo de Chile.

⁶⁵ Artículo 1 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

⁶⁶ Artículo 134 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

⁶⁷ Artículo 80 de la Ley Federal de Trabajo de México.

el promedio de los últimos 3 meses de servicios.⁶⁸

En **EL SALVADOR**, las vacaciones se pagan inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas.⁶⁹ Si el salario es por unidad de tiempo, se pagará el salario básico que se percibe al momento de iniciar las vacaciones. Si se trata de cualquier otra forma de estipulación del salario, se calculará el promedio salario de últimos 6 meses de servicios:⁷⁰ En todo caso, aplica un aumento de un 30% sobre el salario ordinario del trabajador.⁷¹ En adición, si bajo el contrato de trabajo el empleador proporciona alojamiento, alimentación o ambas a la vez, deberá aplicarse un aumento de 25% por cada una de estas partidas.⁷²

En **HONDURAS**, las vacaciones hay que pagarlas con 3 días de anticipación a su disfrute.⁷³ El monto a pagar será el salario ordinario promedio de los últimos 6 meses de servicios.⁷⁴ Se excluye de la base de cálculo lo recibido en concepto de gratificación o bonificación, a mero título de liberalidad.⁷⁵

En **NICARAGUA**, las vacaciones se pagan en base al último salario ordinario del trabajador. Si el salario es variable, será en base a salario ordinario promedio de últimos 6 meses.⁷⁶

En **COSTA RICA**, para pagar vacaciones, se tomará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios de las últimas 50 semanas, y si es una empresa agrícola o ganadera, se hará en base a lo devengado en la última semana.⁷⁷

En **PANAMÁ**, las vacaciones deben pagarse con 3 días de anticipación a su disfrute. Se paga 1 mes de salario si el trabajador percibe un salario mensual, y se paga 4 semanas y un tercio, si el trabajador percibe un salario semanal. En ambos casos, se pagará el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios de los últimos 11 meses o el último salario base, según resulte más favorable para el trabajador. Si el trabajador es pagado por hora o por día, se dividirá se pagará el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios de los últimos 11 meses. Ahora bien, si el salario base devengado durante el último mes fuere superior al promedio, las vacaciones se pagarán conforme aquél. Cuando el trabajador reciba parte de su salario en especie, a la remuneración de las vacaciones en dinero debe adicionarse el pago en especie o su equivalente en dinero.⁷⁸

En **CUBA**, las vacaciones se pagan el último día de trabajo precedente a las vacaciones,⁷⁹ y para determinar el acumulado de días de vacaciones anuales

⁶⁸ Artículo 134 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁶⁹ Artículo 185 del Código de Trabajo de El Salvador.

⁷⁰ Artículo 183 del Código de Trabajo de El Salvador.

⁷¹ Artículo 177 del Código de Trabajo de El Salvador.

⁷² Artículo 184 del Código de Trabajo de El Salvador.

⁷³ Artículo 348 del Código de Trabajo de Honduras.

⁷⁴ Artículo 352 del Código de Trabajo de Honduras.

⁷⁵ Artículo 358 del Código de Trabajo de Honduras.

⁷⁶ Artículo 78 del Código de Trabajo de Nicaragua.

⁷⁷ Artículo 157 del Código de Trabajo de Costa Rica.

⁷⁸ Artículo 54 del Código de Trabajo de Panamá.

⁷⁹ Artículo 106 del Código de Trabajo de Cuba.

pagadas y la cuantía de la retribución de cada trabajador, se multiplican por el 9.09% los días efectivamente laborados y los salarios percibidos durante el período acumulado que da derecho al descanso.⁸⁰

En **REPÚBLICA DOMINICANA**, las vacaciones deben pagarse el día anterior al del inicio de éstas. Si el empleado percibe una remuneración fija, se toma su último salario ordinario y se divide entre el factor reglamentario 23.83, de lo que resulta un valor salarial diario, que debe multiplicarse por 14 días, si el trabajador tiene menos de 5 años de servicios, y debe multiplicarse por 18 días si el trabajador tiene 5 o más años de servicio. El monto que resulte de esa operación será el valor a pagar por vacaciones. Y, si el trabajador percibe una remuneración variable o un salario mixto (sueldo fijo + retribución variable) se debe sacar el promedio mensual de los últimos 12 meses, y cuando se tenga un resultado, extraer el valor salarial diario, aplicando el factor reglamentario 23.83, que antes se explicó.⁸¹

En **VENEZUELA**, el pago de las vacaciones debe hacerse al inicio de ellas.⁸² El pago consistirá en el salario correspondiente junto a una bonificación especial de un mínimo de 15 días de salario

normal más 1 día por cada año de servicios hasta un máximo de 30 días de salario normal.⁸³ Si el trabajador recibe comida o alojamiento o ambas a la vez, deberá continuar recibéndolas o su valor en lugar de éstas.⁸⁴

En **COLOMBIA**, en las vacaciones se pagará el salario ordinario que se esté devengando al iniciar las vacaciones. Se excluirá del cálculo y pago, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras. Cuando el salario sea variable se pagará el salario promedio del último año de servicio.⁸⁵

En **ECUADOR**, las vacaciones se pagan por adelantado.⁸⁶ Para el pago de vacaciones se hará computando la 24ª parte de lo percibido durante un año, incluyendo horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias y toda otra retribución accesorio que haya recibido el trabajador.⁸⁷

En **PERÚ**, la remuneración vacacional será pagada antes del inicio de las vacaciones,⁸⁸ y la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar

⁸⁰ Artículo 102 del Código de Trabajo de Cuba.

⁸¹ Artículos 181 y 183 del Código de Trabajo de la República Dominicana, y artículo 32 del Reglamento 258-93, para aplicación del Código de Trabajo.

⁸² Artículo 194 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela.

⁸³ Artículo 192 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela.

⁸⁴ Artículo 193 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela.

⁸⁵ Artículo 192 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia.

⁸⁶ Artículo 69 del Código de Trabajo de Ecuador.

⁸⁷ Artículo 71 del Código de Trabajo de Ecuador.

⁸⁸ Artículo 16 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

laborando.⁸⁹ En el caso de los comisionistas, agentes exclusivos de seguros y trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las 4 semanas consecutivas al descanso vacacional.⁹⁰

En **BOLIVIA**, durante el tiempo que duren las vacaciones, el trabajador percibirá el 100% de su salario.⁹¹

En **CHILE**, durante las vacaciones, el trabajador recibirá su salario habitual. Si el trabajador percibe una remuneración variable, percibirá el promedio de lo percibido en últimos 3 meses trabajados. Si el trabajador percibiera un sueldo fijo y estipendios variables, las vacaciones se pagarán con la suma del sueldo fijo y el promedio de los variables.⁹²

En **ARGENTINA**, las vacaciones se pagan al inicio de las mismas, y retribuyan como sigue:⁹³

1. Si los trabajos se pagan con sueldo fijo mensual, se divide por 25 el sueldo que se percibe al momento de iniciar las vacaciones.
2. Si la remuneración es por día o por hora, se pagará, 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 vacaciones. 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.

3. 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.
4. En todo caso, se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

En **URUGUAY**, el pago de las vacaciones deberá hacerse antes de comenzar la misma, excepto a los

⁸⁹ Artículo 15 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

⁹⁰ Artículos 17, 18 y 19 del Reglamento del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos

Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

⁹¹ El Decreto Supremo 3150, de 19 de agosto de 1952, que modifica el artículo 44 de la Ley General del Trabajo de Bolivia.

⁹² Artículo 71 del Código de Trabajo de Chile.

⁹³ Artículo 169 de la Ley sobre contrato de trabajo de Argentina.

trabajadores con remuneración mensual,⁹⁴ y el salario correspondiente a dichas vacaciones se calcula como sigue:⁹⁵

1. Trabajadores mensuales: 1/30 del sueldo mensual.
2. Jornaleros: el jornal vigente.
3. Trabajadores con remuneración variable: el promedio resultante de dividir el monto total de los salarios percibidos en el año civil inmediato anterior por el número de jornadas trabajadas en igual período.
4. Cuando el trabajador reciba sueldo fijo con remuneración variable, se sumará todo lo percibido en el año civil inmediato anterior por el número de jornadas trabajadas en igual período.
5. Cuando las propinas sean, en todo o en parte, la remuneración del trabajador, la fijación del salario correspondiente a vacaciones anuales se hará de acuerdo a los salarios establecidos por convenciones colectivas, o laudos de Consejos de Salarios. Si éstos no lo establecieran se estará a los fictos que haya fijado o fije la reglamentación respectiva.⁹⁶

En **PARAGUAY**, las vacaciones deben pagarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones, y para calcular el monto que el

trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones se tendrá en cuenta el salario mínimo legal vigente en la época de goce de vacaciones, o el salario que entonces recibe el trabajador, si es superior al mínimo legal.⁹⁷

En **BRASIL**, las vacaciones deben pagarse 2 días antes del inicio del descanso,⁹⁸ y durante las vacaciones el empleado percibirá la remuneración vigente a la fecha de la concesión. Se incluyen los promedios de salario variable, comisiones, horas extras y adicionales, conforme al tipo de pago.⁹⁹

V.- DÍAS HÁBILES, CALENDARIO, FERIADOS Y LAS VACACIONES

1. En **MEXICO**, las vacaciones anuales se conceden en base a “días laborables”.¹⁰⁰
2. En **GUATEMALA**,¹⁰¹ **VENEZUELA**,¹⁰² **COLOMBIA**¹⁰³ y **BOLIVIA**,¹⁰⁴ las vacaciones se conceden en “días hábiles” y en **PARAGUAY**¹⁰⁵ en “días hábiles corridos”.

⁹⁴ Artículo 25 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

⁹⁵ Artículo 10 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

⁹⁶ Artículo 11 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

⁹⁷ Artículo 220 del Código de Trabajo de Paraguay

⁹⁸ Artículo 145 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

⁹⁹ Artículo 142 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

¹⁰⁰ Artículo 76 de la Ley Federal de Trabajo de México.

¹⁰¹ Artículo 130 del Código de Trabajo de Guatemala.

¹⁰² Artículo 190 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela.

¹⁰³ Artículo 186 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia.

¹⁰⁴ El Decreto Supremo 3150, de 19 de agosto de 1952, que modifica el artículo 44 de la Ley General del Trabajo de Bolivia.

¹⁰⁵ Artículo 218 del Código de Trabajo de Paraguay.

3. En **EL SALVADOR**, los días de asueto y de descanso semanal comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas.¹⁰⁶
4. En **HONDURAS**, las vacaciones se conceden en “días laborables consecutivos”.¹⁰⁷
5. En **NICARAGUA**, las vacaciones son en “días de descanso continuo”.¹⁰⁸
6. En **COSTA RICA**, las vacaciones anuales son “dos semanas”.¹⁰⁹
7. En **PANAMÁ**, las vacaciones anuales son “30 días”.¹¹⁰
8. En **CUBA**, las vacaciones son un mes o 30 días naturales.¹¹¹
9. En **REPÚBLICA DOMINICANA**, las vacaciones son en días laborables, añadiéndose los domingos y días feriados.¹¹²
10. En **ECUADOR**, las vacaciones son un período ininterrumpido de 15 días, incluidos los días no laborables.¹¹³

11. En **PERÚ**, las vacaciones son “30 días calendario”.¹¹⁴
12. En **CHILE**, las vacaciones se conceden en “días hábiles,”¹¹⁵ y el sábado se considerará inhábil.¹¹⁶
13. En **ARGENTINA**, las vacaciones son en “días corridos”, lo que da a entender que no se hace distinción entre días feriados o no.¹¹⁷
14. En **URUGUAY**, en los 20 días de vacaciones, no se computarán los feriados. Sin embargo, mediante convenios colectivos de trabajo se puede acordar la computabilidad de los feriados.¹¹⁸
15. En **BRASIL**, las vacaciones anuales son “un período 30 días remunerados”.¹¹⁹

VI.– TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y LAS VACACIONES

¹⁰⁶ Artículo 178 del Código de Trabajo de El Salvador.

¹⁰⁷ Artículo 346 del Código de Trabajo de Honduras.

¹⁰⁸ Artículo 76 del Código de Trabajo de Nicaragua.

¹⁰⁹ Artículo 153 del Código de Trabajo de Costa Rica.

¹¹⁰ Artículos 52 y 54 del Código de Trabajo de Panamá.

¹¹¹ Artículo 101 del Código de Trabajo de Cuba.

¹¹² Artículo 177 del Código de Trabajo de República Dominicana.

¹¹³ Artículo 69 del Código de Trabajo de Ecuador.

¹¹⁴ Artículo 10 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

¹¹⁵ Artículos 67 y 68 del Código de Trabajo de Chile.

¹¹⁶ Artículo 69 del Código de Trabajo de Chile.

¹¹⁷ Artículos 164 y 165 de la Ley sobre contrato de trabajo de Argentina.

¹¹⁸ Artículo 1 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

¹¹⁹ Artículos 129 y 130 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

En **MEXICO**, los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.¹²⁰

En **GUATEMALA**, para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.¹²¹

En **EL SALVADOR**, todo trabajador, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de 200 días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.¹²²

En **HONDURAS**, en las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de 200 días en el año.¹²³ El trabajador tiene

derecho a vacaciones, aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias ni todos los días de la semana.¹²⁴

En **COSTA RICA**, el trabajador tendrá derecho a vacaciones aun cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana.

En **PANAMÁ**, el derecho a vacaciones existe, aunque el contrato no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias o todos los días de la semana.¹²⁵

En **CUBA**, el trabajador que por la índole de la actividad que desempeña u otras circunstancias, no labora 11 meses – cantidad de meses que da derecho a vacaciones anuales –, tiene derecho a vacaciones pagadas de duración proporcional a los días efectivamente laborados.¹²⁶

En **PERÚ**, tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de 4 horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios con las siguientes reglas:¹²⁷

1. Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de 6 días a la

¹²⁰ Artículo 77 de la Ley Federal de Trabajo de México.

¹²¹ Artículo 131 del Código de Trabajo de Guatemala.

¹²² Artículo 180 del Código de Trabajo de El Salvador.

¹²³ Artículo 347 del Código de Trabajo de Honduras.

¹²⁴ Artículo 356 del Código de Trabajo de Honduras.

¹²⁵ Artículo 53 del Código de Trabajo de Panamá.

¹²⁶ Artículo 101 del Código de Trabajo de Cuba.

¹²⁷ Artículos 10 y 11 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 270 días en el año.

2. Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de 5 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en el año.
3. En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo 4 o 3 días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de 10 en dicho período.
4. En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.¹²⁸

En **CHILE**, no tendrán derecho a vacaciones anuales los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior a las vacaciones

anuales que les corresponda de acuerdo a la ley.¹²⁹

En **ARGENTINA**, cuando el trabajador no alcance el tiempo mínimo (haber laborado la mitad de los días hábiles comprendidos en año calendario o aniversario respectivo) para tener derecho a vacaciones anuales, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo.¹³⁰ Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo.¹³¹

En **URUGUAY**, a los trabajadores que no puedan computar, dentro del año civil, el número de meses, quincenas o semanas que exige la ley para tener derecho a vacaciones anuales (12 meses o 24 quincenas o 52 semanas), se les otorgará los días que puedan corresponderles, por el tiempo en que generen derecho a licencia hasta el 31 de diciembre de cada año.¹³²

En **PARAGUAY**, en las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio, cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de 180 días en el año; y en los trabajos contratados a destajo, cuando el trabajador

¹²⁸ Artículo 21 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

¹²⁹ Artículo 74 del Código de Trabajo de Chile.

¹³⁰ Artículo 167 de la Ley sobre contrato de trabajo de Argentina.

¹³¹ Artículo 173 de la Ley sobre contrato de trabajo de Argentina.

¹³² Artículo 4 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

haya devengado el importe mínimo de 180 salarios, percibirá el importe de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.¹³³

VII.– SUSPENSIÓN DEL CONTRATO PREVIO A LAS VACACIONES

En **GUATEMALA**, la continuidad del trabajo a los fines de generar el derecho a vacaciones anuales, no se interrumpe por enfermedad, licencias, huelga legal u otras causas análogas que no terminan el contrato de trabajo.¹³⁴ Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador. Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el empleador descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.¹³⁵

En **EL SALVAROR**, se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo.¹³⁶

En **HONDURAS**, no interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.¹³⁷ Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se haya pagado al trabajador. Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena, o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado a aquél en lo que exceda de un número de días equivalente a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.¹³⁸

En **NICARAGUA**, la interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones.¹³⁹

En **COSTA RICA**, no interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.¹⁴⁰ Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo sólo podrán descontarse

¹³³ Artículo 219 del Código de Trabajo de Paraguay

¹³⁴ Artículo 82 c) y d) y artículo 130 del Código de Trabajo de Guatemala.

¹³⁵ Artículo 135 del Código de Trabajo de Guatemala.

¹³⁶ Artículo 181 del Código de Trabajo de El Salvador.

¹³⁷ Artículo 346 del Código de Trabajo de Honduras.

¹³⁸ Artículo 353 del Código de Trabajo de Honduras.

¹³⁹ Artículo 79 del Código de Trabajo de Nicaragua.

¹⁴⁰ Artículo 153 del Código de Trabajo de Costa Rica.

del período de vacaciones cuando se hubieren pagado al trabajador.¹⁴¹

En **PANAMÁ**, para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derecho a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencias por enfermedad u otras interrupciones expresamente autorizadas por el empleador.¹⁴²

En **CUBA**, el receso laboral de los días de conmemoración nacional, de los feriados, las licencias retribuidas por maternidad pre y postnatal, los días de receso adicional retribuido y otros dispuestos legalmente, se consideran como días efectivamente laborados a los fines de la acumulación del tiempo y el pago de las vacaciones anuales pagadas.¹⁴³ Las ausencias al trabajo, incluidas las originadas por enfermedad, accidente y otras en que no se paga salario, interrumpen la acumulación del tiempo de las vacaciones anuales pagadas y de los salarios percibidos, la que se reanuda una vez que el trabajador se reintegra efectivamente al trabajo.¹⁴⁴

En **REPÚBLICA DOMINICANA**, las vacaciones no pueden ser suspendidas o disminuidas a consecuencia de las faltas de asistencia del trabajador cuando éstas hayan ocurrido por enfermedad u otra causa justificada. Tampoco podrán ser

suspendidas o disminuida en los casos de falta de asistencia injustificada siempre que el empleador no haya pagado al trabajador esos días no trabajados.¹⁴⁵

En **VENEZUELA**, no se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador o de la trabajadora para el disfrute del derecho a las vacaciones remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada. Los períodos de inasistencia al trabajo sin causa justificada, en cuanto totalicen siete o más días al año, podrán imputarse al período de vacaciones anual a que tiene derecho el trabajador o la trabajadora, siempre que el empleador le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia. Se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo, para los efectos de este artículo, la ausencia autorizada por el patrono o la patrona, la ausencia debido a enfermedad o accidente o a otras causas debidamente comprobadas.¹⁴⁶

En **PERÚ**, para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:¹⁴⁷

- a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.

¹⁴¹ Artículo 160 del Código de Trabajo de Costa Rica.

¹⁴² Artículo 54 del Código de Trabajo de Panamá.

¹⁴³ Artículo 102 del Código de Trabajo de Cuba.

¹⁴⁴ Artículo 103 del Código de Trabajo de Cuba.

¹⁴⁵ Artículo 185 del Código de Trabajo de República Dominicana.

¹⁴⁶ Artículo 202 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela

¹⁴⁷ Artículo 12 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

- c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional correspondiente al año anterior; y,
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

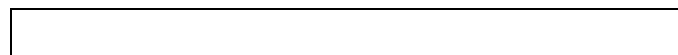
En **ARGENTINA**, se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.¹⁴⁸

En **URUGUAY**, no se descontarán los días que el trabajador no hubiese laborado durante la semana, la quincena o el mes, por festividades o asueto, enfermedad debidamente comprobada por un término no mayor de 30 días en el año, paralización de los trabajos u otra causa no imputable al

trabajador y siempre que éste haya quedado a la orden del empleador. Tampoco se descontarán las ausencias al trabajo que tengan su origen en la huelga.¹⁴⁹

En **PARAGUAY**, la continuidad del trabajo a los fines de adquirir el derecho a vacaciones, no se considera interrumpida por enfermedad, licencia, huelgas, paros legales.¹⁵⁰

En **BRASIL**, no se considerará falta al servicio, para el cómputo del tiempo que da derecho a vacaciones anuales, la ausencia del empleado por licencias de maternidad, accidentes de trabajo o enfermedades laborales, ausencias justificadas, suspensión por arresto o prisión, y ausencias causadas por el servicio militar obligatorio.¹⁵¹ Sin embargo, no tendrá derecho a vacaciones el empleado que deje el empleo y no sea readmitido dentro de los 60 días; el que permanezca en licencia con salario por más de 30 días; el que deje de trabajar con salario por más de 30 días debido a paralización de la empresa; el que haya recibido prestaciones por accidente o enfermedad por más de 6 meses, aunque no sea consecutivos.¹⁵²



¹⁴⁸ Artículo 166 de la Ley sobre contrato de trabajo de Argentina.

¹⁴⁹ Artículo 8º de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

¹⁵⁰ Artículo 92, inciso c) y artículo 218 del Código de Trabajo de Paraguay.

¹⁵¹ Artículos 131 y 132 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

¹⁵² Artículo 133 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

VIII.– INTERRUPCIÓN DEL DISFRUTE DE LAS VACACIONES

En **HONDURAS**, los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero por urgente necesidad del empleador, éste podrá requerir al trabajador a suspender éstas y reintegrarse a su trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho a reanudarlas. Los gastos extraordinarios que el reintegro y la reanudación de las vacaciones le ocasionen al trabajador, serán de cuenta del patrono.¹⁵³

En **VENEZUELA**, las vacaciones que se interrumpan por hechos no imputables al trabajador se reactivarán al cesar esas circunstancias.¹⁵⁴ En las vacaciones no podrá comprenderse el término en que el trabajador esté incapacitado para el trabajo o cualquier otra causa no imputable al trabajador.¹⁵⁵

En **COLOMBIA**, si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.¹⁵⁶

En **PERÚ**, el descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la

incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones.¹⁵⁷

En **PARAGUAY**, los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero debido a urgente necesidad del empleador, podrá requerir a aquellos la reintegración al trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho de reanudar las vacaciones. En tal caso, serán de cuenta exclusiva del empleador los gastos que irroguen tanto el reintegro del trabajador como la reanudación de sus vacaciones.¹⁵⁸

IX.– ACUMULACIÓN DE LAS VACACIONES

En **GUATEMALA**, las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los 5 últimos años.¹⁵⁹

En **EL SALVADOR** se prohíbe acumular los períodos de vacaciones.¹⁶⁰

En **HONDURAS**, queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serle

¹⁵³ Artículo 351 del Código de Trabajo de Honduras.

¹⁵⁴ Artículo 190 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela.

¹⁵⁵ Artículo 201 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela.

¹⁵⁶ Artículo 188 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia.

¹⁵⁷ Artículo 13 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú

¹⁵⁸ Artículo 225 del Código de Trabajo de Paraguay

¹⁵⁹ Artículo 136 del Código de Trabajo de Guatemala.

¹⁶⁰ Artículo 188 del Código de Trabajo de El Salvador.

por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por 2 años.¹⁶¹

En **COSTA RICA**, queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. En este último caso, si el empleador fuere el interesado de la acumulación, deberá sufragar al trabajador que desee pasar al lado de su familia las vacaciones, los gastos de traslado, en la ida y regreso respectivos.¹⁶²

En **CUBA**, el disfrute de las vacaciones debe agotarse dentro del año de trabajo,¹⁶³ incluso fraccionado.¹⁶⁴ Sin embargo, si transcurrido ese tiempo, surgen circunstancias excepcionales que han impedido el disfrute de las vacaciones y exigen la permanencia del trabajador en su actividad, el empleador oído el criterio de la organización sindical, puede posponer su disfrute o acordar con el trabajador simultanear el cobro de las vacaciones acumuladas y el salario por el trabajo realizado, garantizando el descanso efectivo

de 7 días al año como mínimo. El trabajador y el empleador dejan constancia escrita de lo acordado. Los días trabajados por esta razón acumulan tiempo y salarios a los fines del nuevo período vacacional.¹⁶⁵

En **VENEZUELA**, el goce de una vacación anual podrá posponerse a solicitud del trabajador para permitir la acumulación hasta de dos períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante. También podrá postergarse o adelantarse el período de disfrute de vacaciones a los fines de hacerlos coincidir con las vacaciones escolares. En caso de que el trabajador no presente dicha solicitud, el empleador deberá garantizar el disfrute efectivo del período de vacaciones remuneradas.¹⁶⁶

En **COLOMBIA**, en todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de 6 días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Si el trabajador goza únicamente de 6 días de vacaciones en un año, se

¹⁶¹ Artículo 350 del Código de Trabajo de Honduras.

¹⁶² Artículo 159 del Código de Trabajo de Costa Rica.

¹⁶³ Artículo 107 del Código de Trabajo de Cuba.

¹⁶⁴ Artículo 105 del Código de Trabajo de Cuba.

¹⁶⁵ Artículo 107 del Código de Trabajo de Cuba.

¹⁶⁶ Artículo 199 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela

presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.¹⁶⁷

En **ECUADOR**, cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo, el empleador podrá negar la vacación en un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente. En este caso, si el trabajador no llegare a gozar de las vacaciones por salir del servicio, tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a las no gozadas, con el 100% de recargo.¹⁶⁸ El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año.¹⁶⁹

En **PERÚ**, las partes pueden convenir en acumular hasta dos vacaciones anuales consecutivos, sujeto a las siguientes condiciones:

1. Siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de 7 días naturales,¹⁷⁰ que serán deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados.¹⁷¹
2. Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán

convenir la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.¹⁷²

En **CHILE**, las vacaciones anuales podrán acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos. El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.¹⁷³

En **ARGENTINA**, podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se gozare 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 y hecha saber a la autoridad oficial competente.¹⁷⁴

En **URUGUAY** se puede pactar la acumulación de las vacaciones anuales a través de convenios colectivos de trabajo, pero sólo a trabajadores que prestan servicios en los establecimientos que practican regímenes de turno.¹⁷⁵ Y en los gremios que tengan Cajas de Compensación por Desocupación, se acumularán la

¹⁶⁷ Artículo 190 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia.

¹⁶⁸ Artículo 74 del Código de Trabajo de Ecuador.

¹⁶⁹ Artículo 75 del Código de Trabajo de Ecuador.

¹⁷⁰ Artículo 18 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

¹⁷¹ Artículo 22 del Reglamento del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los

Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

¹⁷² Artículo 18 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

¹⁷³ Artículo 70 del Código de Trabajo de Chile.

¹⁷⁴ Artículo 175 de la Ley sobre contrato de trabajo de Argentina

¹⁷⁵ Artículo 1 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

compensación y el jornal de las vacaciones.¹⁷⁶

En **PARAGUAY**, las vacaciones no son acumulables. Sin embargo, a petición del trabajador podrán acumularse por dos años, siempre que no perjudique los intereses de la empresa.¹⁷⁷

X.- COMPENSACIÓN DE LAS VACACIONES POR DINERO

En **MEXICO**, las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.¹⁷⁸

En **GUATEMALA**, las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa.¹⁷⁹

En **EL SALVADOR**, se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie.¹⁸⁰

En **HONDURAS**, es prohibido compensar las vacaciones con dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede autorizar que se paguen en dinero en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria.¹⁸¹

En **COSTA RICA**, las vacaciones serán incompensables, salvo las siguientes excepciones:¹⁸²

1. Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.
2. Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.
3. Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el empleador el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores

En **CUBA**, el disfrute de las vacaciones debe agotarse dentro del año de trabajo,¹⁸³ incluso fraccionado.¹⁸⁴ Sin embargo, si transcurrido ese tiempo, surgen circunstancias excepcionales que han

¹⁷⁶ Artículo 17 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

¹⁷⁷ Artículo 224 del Código de Trabajo de Paraguay

¹⁷⁸ Artículo 79 de la Ley Federal de Trabajo de México.

¹⁷⁹ Artículo 133 del Código de Trabajo de Guatemala.

¹⁸⁰ Artículo 188 del Código de Trabajo de El Salvador.

¹⁸¹ Artículo 348 del Código de Trabajo de Honduras.

¹⁸² Artículo 156 del Código de Trabajo de Costa Rica.

¹⁸³ Artículo 107 del Código de Trabajo de Cuba.

¹⁸⁴ Artículo 105 del Código de Trabajo de Cuba.

impedido el disfrute de las vacaciones y exigen la permanencia del trabajador en su actividad, el empleador oído el criterio de la organización sindical, puede posponer su disfrute o acordar con el trabajador simultanear el cobro de las vacaciones acumuladas y el salario por el trabajo realizado, garantizando el descanso efectivo de 7 días al año como mínimo. El trabajador y el empleador dejan constancia escrita de lo acordado. Los días trabajados por esta razón acumulan tiempo y salarios a los fines del nuevo período vacacional.¹⁸⁵

En **REPÚBLICA DOMINICANA**, el derecho a vacaciones no puede, en ningún caso, ser objeto de compensación ni de sustitución alguna. Sin embargo, si el trabajador dejare de ser empleado de un establecimiento o empresa sin haber disfrutado del período de vacaciones a que estuviere derecho, recibirá de su empleador una compensación pecuniaria equivalente a los salarios correspondientes a dicho período vacacional.¹⁸⁶

En **COLOMBIA**, empleador y trabajador podrán, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.¹⁸⁷

En **ECUADOR**, el artículo 72 del Código de Trabajo dispone que “las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero. Sin embargo, el artículo 76 del mismo Código establece que si el trabajador no hubiere gozado de las vacaciones tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas, sin recargo.”¹⁸⁸

En **PERÚ**, el descanso vacacional puede reducirse de 30 a 15 días calendario con la respectiva compensación de 15 días de remuneración.¹⁸⁹

En **CHILE**, las vacaciones anuales no podrán compensarse en dinero.¹⁹⁰

En **ARGENTINA**, las vacaciones anuales no son compensables en dinero, salvo que se produzca la terminación del contrato de trabajo, en cuyo caso, el empleador deberá pagar la indemnización prevista en la ley por no disfrute de las vacaciones.¹⁹¹

En **URUGUAY**, el derecho a gozar de vacaciones anuales no podrá ser objeto de renuncia, y será nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho, o su compensación en dinero, fuera de los casos

¹⁸⁵ Artículo 107 del Código de Trabajo de Cuba.

¹⁸⁶ Artículo 182 del Código de Trabajo de República Dominicana.

¹⁸⁷ Artículo 189 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia.

¹⁸⁸ Artículo 76 del Código de Trabajo de Ecuador.

¹⁸⁹ Artículo 19 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

¹⁹⁰ Artículo 73 del Código de Trabajo de Chile.

¹⁹¹ Artículo 172 de la Ley sobre contrato de trabajo de Argentina.

previstos por la misma.¹⁹² No obstante, el Poder Ejecutivo podrá establecer un régimen especial en lo relativo a las vacaciones de los técnicos, siempre que, con razones fundadas, se pruebe que el régimen general puede ocasionar perjuicios a los intereses económicos de determinadas actividades. La compensación en dinero por las vacaciones no gozadas por los técnicos no podrá autorizarse más que en casos excepcionales y la indemnización que se prevea no podrá ser inferior al triple de la remuneración correspondiente.¹⁹³

En **BRASIL**, el empleado podrá convertir un tercio del período de vacaciones en abono en dinero. Este debe solicitarse hasta 15 días antes del fin del período de adquisición. En las vacaciones colectivas, la conversión se hace por acuerdo colectivo.¹⁹⁴

XI.– ADELANTO DE LAS VACACIONES

En **PERÚ**, por acuerdo entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro. En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas

adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.¹⁹⁵

XII.– VACACIONES COLECTIVAS

En **EL SALVADOR**, el empleador podrá disponer que todo el personal de la empresa disfrute colectivamente, dentro de un mismo período, de la vacación anual remunerada. En tal caso no será necesario que el trabajador complete el año de servicio o que labore los 200 días que dan derecho a vacaciones anuales. También podrá el empleador, de acuerdo con la mayoría de los trabajadores de la empresa fraccionar las vacaciones en dos o más períodos dentro del año de trabajo. Si fueren dos, cada período deberá durar 10 días por lo menos; y, si fueren tres o más, 7 días como mínimo.¹⁹⁶

En **VENEZUELA**, las vacaciones colectivas se rigen por las siguientes reglas:¹⁹⁷

1. Si el empleador otorgare vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante

¹⁹² Artículo 15 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

¹⁹³ Artículo 16 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

¹⁹⁴ Artículo 143 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

¹⁹⁵ Artículo 10 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú.

¹⁹⁶ Artículo 189 del Código de Trabajo de El Salvador.

¹⁹⁷ Artículo 191 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela

cierto número de días al año, a cada trabajador se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales.

2. Si el trabajador, para el momento de las vacaciones colectivas no hubiere cumplido el tiempo suficiente para tener derecho a vacaciones anuales, los días correspondientes a las vacaciones colectivas serán para él de descanso remunerado y en cuanto excedieren el lapso vacacional que le correspondería se le imputarán a sus vacaciones futuras.
3. Cuando se trate de entidades de trabajo que por las características del servicio que prestan o la naturaleza de sus actividades deban permanecer abiertas y en funcionamiento durante todo el año, los trabajadores y empleadores podrán convenir un régimen de vacaciones colectivas escalonadas.

En **ARGENTINA**, las vacaciones no pueden otorgar en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por los menos en una temporada de verano cada tres períodos, esto tomando en consideración que el empleador deberá

conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente.¹⁹⁸

En **BRASIL**, podrán concederse vacaciones colectivas a todos los empleados o a determinados sectores de la empresa, y podrán dividirse en dos períodos anuales de al menos 10 días.¹⁹⁹ Los empleados con menos de 12 meses de servicio disfrutarán vacaciones proporcionales, iniciándose un nuevo período de adquisición.²⁰⁰

XII.- VACACIONES AL TERMINAR CONTRATO DE TRABAJO

En **MEXICO**, si el contrato termina antes de que el empleado pueda completar el año de servicios que da lugar a vacaciones anuales, corresponde una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.²⁰¹

En **GUATEMALA**, cualquiera que sea la causa de la terminación, empleador debe compensar en dinero la parte proporcional de vacaciones conforme al tiempo de servicio.²⁰² Por otro lado, aunque las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente

¹⁹⁸ Artículo 168 de la Ley sobre contrato de trabajo de Argentina.

¹⁹⁹ Artículo 139 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

²⁰⁰ Artículo 140 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

²⁰¹ Artículo 79 de la Ley Federal de Trabajo de México.

²⁰² Artículo 133 del Código de Trabajo de Guatemala.

de un período de descanso mayor, el trabajador a la terminación del contrato. reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los 5 últimos años.²⁰³

En **EL SALVADOR**, si el contrato de trabajo termina con responsabilidad para el empleador, o si termina por despido injustificado (el trabajador no cometió falta alguna) el empleador deberá pagar vacaciones proporcionales al tiempo de servicio. Y si el contrato de trabajo termina habiendo el trabajador trabajado todo el año, y el trabajador no ha disfrutado sus vacaciones, el empleador queda comprometido a pagar los días correspondientes a las vacaciones no disfrutadas.²⁰⁴

En **HONDURAS**, el trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de éstas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero. Cuando el contrato de trabajo termina antes del tiempo que da derecho a vacaciones, por causa imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de la cantidad que debía habersele pagado por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.²⁰⁵

En **NICARAGUA**, cuando se ponga término al contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen la parte proporcional de vacaciones acumuladas durante el tiempo trabajado.²⁰⁶

En **COSTA RICA**, en caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de las 50 semanas, el trabajador tendrá derecho a 1 día de vacaciones por cada mes trabajado.²⁰⁷

En **PANAMÁ**, si el contrato termina antes de tener derecho al período completo de vacaciones, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de 1 día por cada 11 días de trabajo.²⁰⁸

En **CUBA**, si debido a la índole de labores, el trabajador no llega a laborar 11 meses (que es lo que da derecho a vacaciones anuales), el trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas de duración proporcional a los días efectivamente laborados.²⁰⁹

En **REPÚBLICA DOMINICANA**, los trabajadores que, sin culpa alguna de su parte, no puedan completar el año de servicios que da lugar a vacaciones anuales, le corresponde la siguiente proporción de vacaciones:²¹⁰ con más de 5 meses de

²⁰³ Artículo 136 del Código de Trabajo de Guatemala.

²⁰⁴ Artículo 187 del Código de Trabajo de El Salvador.

²⁰⁵ Artículo 349 del Código de Trabajo de Honduras.

²⁰⁶ Artículo 77 del Código de Trabajo de Nicaragua.

²⁰⁷ Artículo 153 del Código de Trabajo de Costa Rica.

²⁰⁸ Artículo 54 del Código de Trabajo de Panamá.

²⁰⁹ Artículo 101 del Código de Trabajo de Cuba.

En CUBA el trabajador tiene derecho a 1 mes de vacaciones pagadas, por cada 11 meses trabajados y el mes de vacaciones se considera de 30 días naturales.

²¹⁰ Artículos 179 y 180 del Código del Trabajo de República Dominicana.

servicio, 6 días; más de 6 meses, 7 días; más de 7 meses, 8 días; más de 8 meses, 9 días; más de 9 meses, 10 días; más de 10 meses, 11 días; y más de 11 cinco meses, 12 días. De otra parte, trabajadores que completaron el año de servicios y el contrato de trabajo terminó sin haber disfrutado las vacaciones anuales, tendrán derecho a recibir una compensación económica por vacaciones no disfrutadas, sea cual fuere la causa de terminación del contrato.²¹¹

En **VENEZUELA**, cuando el contrato termina antes de cumplirse el año de servicio, al trabajador le corresponde la remuneración por vacaciones anuales y el bono vacacional, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año.²¹² Si el contrato de trabajo termina, por la causa que fuere, sin que trabajador haya disfrutado sus vacaciones, el empleador deberá pagarle la remuneración correspondiente al tiempo trabajado.²¹³

En **ECUADOR**, si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo de servicios.²¹⁴

En **PERÚ**, los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios, sin haber disfrutado de sus vacaciones, tendrán

derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.²¹⁵

En **CHILE**, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a vacaciones anuales, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo de servicios.²¹⁶

En **ARGENTINA**, 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 de año trabajada. En los casos de extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador no haya gozado vacaciones correspondientes a períodos anteriores tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a dos veces y media el valor correspondiente a los períodos adeudados.²¹⁷

En **URUGUAY**, en caso de ruptura del contrato de trabajo por decisión de cualquiera de las partes, el empleador deberá

²¹¹ Artículo 184 del Código de Trabajo de la República Dominicana.

²¹² Artículo 196 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela

²¹³ Artículo 195 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela

²¹⁴ Artículo 71 del Código de Trabajo de Ecuador.

²¹⁵ Artículo 22 del Decreto Legislativo 713, que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en Perú

²¹⁶ Artículo 73 del Código de Trabajo de Chile.

²¹⁷ Artículo 170 de la Ley sobre contrato de trabajo de Argentina.

pagar al trabajador el importe de los salarios de vacaciones no gozadas.²¹⁸

En **PARAGUAY**, cuando el contrato de trabajo termine sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensará en dinero, en base al salario del trabajador, y el monto será doble cuando la compensación debe abonarse por despido ocurrido después del período de goce. Si el contrato termina antes del año, por causa imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.²¹⁹

En **BRASIL**, al finalizar el contrato, cualquiera sea la causa, el empleado tendrá derecho a la remuneración correspondiente al período de vacaciones adquirido. Si no ha completado el año, percibirá la parte proporcional (1/12 por mes trabajado).²²⁰ El empleado despedido sin justa causa o cuyo contrato termine antes de completar 12 meses tendrá derecho a vacaciones proporcionales.²²¹

²¹⁸ Artículo 9 de la Ley 12.590 sobre Licencias Anuales de Uruguay.

²¹⁹ Artículo 221 del Código de Trabajo de Paraguay

²²⁰ Artículo 146 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil

²²¹ Artículo 147 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil