

## Boletín Jurídico Febrero 2016

### 2. CONSULTA LABORAL

#### DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES

##### Días de descanso obligatorio

Los días sábados y domingos son de descanso forzoso, salvo que por circunstancias justificables, no se pudiere interrumpir el trabajo. De ser el caso, necesariamente y previo el acuerdo de las partes, se puede designar otro tiempo igual de la semana para el descanso.

A más de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 de mayo, 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 de noviembre, 3 de noviembre y 25 de diciembre. (Art. 65 CT.)

Son también días de descanso obligatorio para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

##### Descanso remunerado

El descanso semanal forzoso, será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de los dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria. En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso será inferior a la remuneración mínima.

De igual manera los días de descanso obligatorios anotados anteriormente, serán pagados, siempre que no coincida con los días de descanso semanal. Así también cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en la ley, el trabajador licenciare a su trabajador, salvo que hubiere un acuerdo de las partes para este efecto.

##### Vacaciones anuales

## Boletín Jurídico Febrero 2016

Todo trabajador tiene derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de vacaciones, incluidos los días no laborables. (Art. 69 CT.)

El derecho a las vacaciones es irrenunciable y no puede ser compensado ni siquiera con su valor en dinero, y cualquier acuerdo que prive de derecho al trabajador no tendrá valor alguno.

Los trabajadores que han prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tienen el derecho a gozar de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, hasta un máximo de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convengan en ampliar tal beneficio.

En cambio, los trabajadores menores de dieciséis años, tienen derecho a veinte días de vacaciones, y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, a dieciocho días de vacaciones.

### Liquidación para el pago de vacaciones

La liquidación para el pago de las vacaciones, se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo. Para éste efecto, se tomarán en cuenta lo percibido por el trabajador por concepto de trabajo suplementario, extraordinario, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al IESS cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneración, y el beneficio que representan los servicios de orden social. (Transporte, alimentación, seguros médicos, etc.)

Los días de descanso adicional por antigüedad, es un derecho consagrado a favor de los trabajadores; sin embargo, es atribución del empleador decidir si el trabajador los goza, o en su defecto los paga en dinero.

El trabajador que no ha cumplido un año de labores, tiene derecho a vacaciones en la parte proporcional al tiempo de servicios, y el pago se lo hará de conformidad con lo establecido anteriormente.

## Boletín Jurídico Febrero 2016

### Acumulación y postergación de vacaciones

El trabajador puede no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año; de no llegar a gozarlas tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas, sin recargo.

En cambio, cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil remplazar al trabajador por corto tiempo, el empleador tiene la posibilidad de negar las vacaciones 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 al pago correspondiente a las no gozadas, con el cien por ciento de recargo.