



“Vacaciones No Gozadas, ¿pago o caducidad del derecho?”

Opción de trabajo: Modelo de Caso

Caso: “Bazán, Víctor Hernán c/López, Hugo Ernesto y otros s/ordinario - despido - Recurso de casación 1218598” - Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (2018)

Año: 2021

Alumno: Gioda, Lisandro Marcelo

Legajo: ABG10652

DNI: 25.040.196

SUMARIO: I. Introducción. — II. Cuestiones Procesales: a) Premisa Fáctica, b) Historia Procesal, c) Descripción de la Decisión. — III. Ratio Decidendi. — IV. Antecedentes. — V. Postura del Autor. — VI. Conclusión. —VII. Referencias.

I- INTRODUCCIÓN

Los derechos fundamentales que rigen el mundo del trabajo, son producto de una evolución social que se fue gestando a lo largo de la historia, desde la Revolución Industrial hasta nuestros días donde el teletrabajo adquirió su mayor protagonismo, por ello es fundamental que su revisión y adecuación sea permanente, para que la finalidad buscada en cada uno de ellos siga vigente.

El estudio trata sobre la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba de fecha 05/02/2018, autos “Bazán, Víctor Hernán c/López, Hugo Ernesto y otros s/ordinario - despido - Recurso de casación 1218598”, en la misma se analizan varias cuestiones de derecho laboral, pero se centrará la atención en la temática de las vacaciones no gozadas de años anteriores al despido y su imposibilidad de compensarlas en dinero; en donde se evidencia un problema de Relevancia, ya que en primera instancia se resolvió la cuestión aplicando las normas del trabajo prohibido, para así justificar su pago, pero en instancia superior se indicó que esa interpretación era incorrecta.

A diferencia de otros derechos laborales, para los que la ley dispone una penalidad económica para el empleador en caso de incumplimiento u omisión, las vacaciones tienen una finalidad particular que hace que su compensación en dinero, en caso de que no se gocen, sea motivo de disparidad de opiniones. Aquí las posiciones asimétricas de poder que ocupan el empleador y el trabajador, que originan la base protectoria de todo el derecho laboral, también influyen de manera importante.

Mediante el análisis de la legislación vigente, diferentes fallos, y doctrina referida a esta temática, se tratará de dilucidar cómo se protege el instituto de las vacaciones, la postura que asume la jurisprudencia mayoritaria en torno a este tema, y las posibilidades con las cuenta el trabajador para que ese derecho no caduque.

II- CUESTIONES PROCESALES:

a) PREMISA FACTICA

En la demanda deducida por Bazán, Víctor Hernán, en contra de Maderas HBL S.R.L., Domingo Ángel Barnes, Ricardo María Haller, y Hugo Ernesto López, el actor manifiesta que ingresó en 1995 en la fábrica de artículos regionales de madera que pertenecía a los Sres. Haller y López, después se sumó a ellos el Sr. Barnes, y que los tres se comportaban como empleadores en los términos del art. 26 LCT, organizando e impartiendo órdenes y pagando los sueldos personalmente; pero denuncia que se mantuvieron al margen del cumplimiento de las obligaciones laborales, ya que no llevaban libros contables, como el del art. 52 LCT, ni ninguna otra documentación. Las actividades y funciones del trabajador fueron las mismas a lo largo de todo el periplo laboral, hasta que en junio del 2008 intimó a sus empleadores porque se le abonaban salarios por debajo de lo que establecía el convenio, no se le pagaban feriados laborados, presentismo, antigüedad, SAC y vacaciones; además, solicitó la registración correcta y aclaración de su situación porque hacía aproximadamente dos meses que no se le otorgaban tareas. Finalmente se colocó en situación de despido indirecto e inició formal demanda laboral por ante la Cámara en lo Civil y Comercial, Trabajo y Familia de la ciudad de Cruz del Eje, reclamando: Diferencias de Haberes por el período de prescripción art. 39 incs. 1° y 3° de la ley 7987, y art. 103 de la LCT; Indemnización por Antigüedad por despido indirecto, art. 245 LCT, en relación con los arts. 242 y 246 LCT; Indemnización Sustitutiva de Preaviso con sueldo anual complementario (SAC) arts. 231 inc. b) y 232 LCT; Integración del Mes de Despido con su SAC art. 233 LCT; Sueldo Anual Complementario por el período de prescripción y el proporcional del 1er. semestre 2008, ley 23.041 (B.O. 4-1-84), decreto reglamentario 1078/84; Indemnización Sustitutiva de Vacaciones No Gozadas por el período de prescripción, y las proporcionales de 2008, arts. 150, 151, 155 inc. a), y 156 LCT; Incremento del artículo 2 de la ley 25.323 por no pago de indemnizaciones; Multa de los artículos 9 y 10 de la ley nacional de empleo (LNE) por indebida registración, y del artículo 15 de la misma ley, por despido indirecto; y finalmente Multa del artículo 80 de la ley de contrato de trabajo (LCT), por no entrega de los certificados laborales.

La parte demandada considera que no corresponde responsabilizar solidariamente a los accionados, las personas físicas se inscribieron en los organismos públicos y se

constituyeron como una sociedad de responsabilidad limitada, y se hace referencia a los arts. 54, 59 y 157 de Ley de Sociedades Comerciales, que regulan la responsabilidad del controlante, administrador y gerente de la firma. Aduce también que no corresponde el pago de las vacaciones no gozadas de los años 2006 y 2007, ya que el plazo para su goce se encontraba vencido y el art. 162 LCT indica que no son compensables en dinero. Sostiene además, que el incremento del art. 2 de la Ley N° 25.323 no corresponde, porque los accionados tuvieron razones para no pagar extrajudicialmente al actor, ya que obró de mala fe, pretendiendo percibir dos veces las indemnizaciones, atento que por los devengados y la antigüedad anteriores al 27/02/07, cuando la relación había finalizado en legal forma, le entregaron un bien inmueble que equivalió a una dación en pago. Alega que no corresponde la aplicación del art. 15 de la Ley N° 24013 porque el actor mencionó al intimar que hacía dos meses que no tenía ocupación efectiva y se colocó en situación de despido indirecto al encontrar el establecimiento cerrado, por ende, la injuria no se relacionó con la falta de registración. Objeta también la indemnización del art. 80 LCT, por considerarla improcedente, atento que la relación se extinguió el 27/06/08 y la intimación por las certificaciones fue cursada ese mismo día, sin respetar el plazo de 30 días del Dec. Reg. N° 146/01.

b) HISTORIA PROCESAL

La sentencia en primera instancia número 52/13 de la Cámara del Trabajo, fue dictada por el doctor Ricardo Seco, perteneciente a la Cámara de Apelaciones Civil y Comercial, Trabajo y Familia de Cruz del Eje, actuando como Tribunal unipersonal.

La demandada presentó luego un recurso de casación y, por su parte, lo hace también la actora por la falta de condena solidaria, que son concedidos y el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba analizó la sentencia de la instancia única laboral, emitiendo el Recurso de Casación número 1218598.

c) DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN

En primera instancia se resolvió: Rechazar la demanda deducida por el Sr. Bazán, Víctor Hernán en contra de Maderas HBL S.R.L. y Domingo Ángel Barnes y Ricardo María Haller personalmente, con costas al actor. Condenar al Sr. Hugo Ernesto López a pagar al actor los siguientes rubros: 1.- Diferencia de haberes por el período de prescripción, 2. - Indemnización por antigüedad por despido indirecto, indemnización

sustitutiva del preaviso omitido más su SAC, e integración del mes de despido más su SAC, 3.- Sueldo Anual Complementario por el tiempo de la prescripción y el proporcional del 1er. semestre 2008, 4.- Indemnización sustitutiva de vacaciones proporcionales no gozadas por el tiempo de la prescripción y las proporcionales de 2008, 6.- Multa del art. 9 de la ley 24.013, 7.- Multa del art. 10 de la ley 24.013, 8.- Multa del art. 15 de la ley 24.013, 9.- Multa del art. 80 LCT, y 10.- Intereses moratorios.

Finalmente el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba admitió parcialmente el recurso interpuesto por la parte demandada en lo referente al pago de vacaciones por los años 2006 y 2007, y el resarcimiento agravado del art. 15 de la Ley N° 24.013. En cuanto al recurso de casación deducido por la parte actora se admitió extender la condena personal y solidariamente a los codemandados “Maderas HBL S.R.L.”, Domingo Ángel Barnes y Ricardo María Haller.

III- RATIO DECIDENDI

En cuanto a las vacaciones no gozadas en primera instancia el juzgador dijo que no fue cuestionado el derecho del actor a las vacaciones de los años 2006 y 2007, ni se probó que fueran efectivamente otorgadas y gozadas. Indicó que no podía aplicar la caducidad que la doctrina tradicional expresa, porque integran el “orden público laboral y no hay márgenes para su renuncia o transacción”. Remarcó que el empleador tiene a su cargo la organización y dirección de la empresa (art. 68, LCT), y que está repelido el abuso del derecho (art. 1071, CC). Las asimiló al trabajo prohibido y explicó que esa imposición está dirigida al empresario, no es oponible al dependiente, ni puede cohonestar un enriquecimiento sin causa del incumplidor. Concluyó que la caducidad de los derechos tiene que estar expresamente conminada y que las consideraciones en contrario empezaron a ser revisadas jurisprudencialmente. El Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, en el voto del vocal Luis Enrique Rubio, al que adhirieron el resto de los vocales, manifestó que el pronunciamiento desconoce la prohibición de compensar las vacaciones cuando no fueren gozadas en el tiempo previsto para ello. La licencia anual debe ser concedida dentro de un plazo específico, conforme lo prevé el artículo 154 de la LCT, comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente, por lo que, infringida tal disposición y no comunicado, en forma tempestiva, el otorgamiento de las vacaciones, el trabajador puede (y debe a fin de no perderlas) tomarlas por sí mismo en forma total, previa notificación al empleador, de modo que

aquellas concluyan antes del 31 de mayo (**Sents. Nros. 41/10, 92/14**). El artículo 162 de la LCT impide que el descanso vacacional sea objeto de una transacción lucrativa, se trata de una regla que integra el sistema y constituye por ello una razón de autoridad que el juez no puede dejar de aplicar sin incurrir en error jurídico (**Conf. Etala, Carlos. Contrato de Trabajo TII Bs. As.: Astrea, 2014 - pág. 26**). La exclusión de la retribución aludida "pretende la protección del instituto de modo que resulte inviolable y en ningún caso puede ser excluido" (**"Picatti Juan Piero José c/ Panedile S.A. - Demanda..."**, **Sent. N° 33/85**). El principio está instaurado para evitar que se produzca un desvío de la finalidad que la ley tiene en miras, esto es, favorecer las relaciones socio-familiares y el esparcimiento necesario para preservar la salud psicofísica del dependiente.

Con relación al agravamiento indemnizatorio del artículo 15 de la LNE, el Tribunal Superior de Justicia, si bien tiene voto dividido, el mayoritario destaca que solo procede si la causa de la desvinculación ha sido únicamente la falta de registración, es decir la relación causal entre la cesantía y alguna de las irregularidades que prevén los artículos 8, 9 y 10 de dicho plexo normativo, lo que requiere una interpretación minuciosa. En el caso de análisis el actor intimó, porque se le abonaban salarios por debajo de lo que establece el convenio, no se le pagaban feriados laborados, presentismo, antigüedad, SAC y vacaciones. Además, solicitó la registración correcta y aclaración de su situación, porque hacía aproximadamente 2 meses que no se le otorgaban tareas. Posteriormente se colocó en situación de despido indirecto, alegando que encontró el establecimiento cerrado. Ese escenario demuestra que la decisión resolutoria no tuvo relación, específicamente, con el pedido de inscripción, lo que determinó la improcedencia de la sanción aplicada.

Por último, también por mayoría, se respeta la responsabilidad solidaria en protección a los créditos adeudados al trabajador, por más que la continuidad de la empresa haya tomado diversas formas a través del tiempo, respondiendo todos aquellos que se han beneficiado en algún momento de los servicios del actor. El juez de primera instancia diferenció 3 períodos en el curso de la relación laboral, sin dar cuenta de la transferencia y forma que tuvo la sucesión de empleadores esgrimida para negarles su responsabilidad. El hecho de que las personas físicas se inscribieran en organismos públicos, o se constituyeran como una sociedad de responsabilidad limitada, no tuvo incidencia en la vida del contrato de trabajo, porque no se invocó ni demostró que se

hubiera producido una novación subjetiva por cambio de empleador. Quienes se asumieron como empleadores de Bazán, en forma conjunta e indistinta, no se comportaban de acuerdo a los principios de buena fe y lealtad que deben regir en las relaciones de trabajo -art. 63 LCT y cctes.- por lo que deben responder solidaria y personalmente, según lo dispuesto en los arts. 26, 31 y 225 de la LCT.

IV-ANTECEDENTES

Retomando la cuestión planteada en la Introducción, procederemos a analizar la jurisprudencia y doctrina citada por el TSJ en el caso bajo análisis, en lo referido a la cuestión de las vacaciones no gozadas.

Al tratar la omisión de otorgamiento de vacaciones prevista en el Art 157 de la LCT, que faculta al trabajador a tomarlas por sí mismo, previa notificación al empleador, se menciona la **sentencia 41/10** del TSJ autos: "**AMEN FRANCISCO JULIO C/ PIZZA 12 S.R.L. Y OTRO - ORDINARIO - DESPIDO - RECURSO DIRECTO**" (10415/37), en donde la parte demanda denuncia violación del art 162 LCT, ya que en primera instancia se la condena a abonar vacaciones no gozadas en el año 2002, cuando el despido acaeció el 18 de julio del 2003, esto es, luego de haber fenecido el plazo máximo para el goce. En segunda instancia se falla haciendo procedente el planteo ya que las mismas no son compensables en dinero, ni sustituibles por otra prestación, atento a que finalidad específica del mencionado artículo es que el trabajador pueda gozar de ese descanso a fin de recuperarse física y síquicamente y estrechar vínculos con su familia. También se menciona la **sentencia 92/14** del TSJ autos: "**MENTIL MARIO GRACIANO C/ BANCO DE CORDOBA – ORDINARIO - DESPIDO**" **RECURSOS DE CASACION – 98296/37**", aquí se cuestiona la errónea aplicación de los arts. 156, 157, 162 y 164 LCT, ya que se manda a pagar vacaciones no gozadas por periodos anteriores; el a quo consideró que la entidad accionada, para satisfacer sus propias necesidades organizativas, convalidaba que sus dependientes acumularan vacaciones año tras año, y que luego, no podía ampararse articulando las defensas de caducidad y prescripción para intentar deslindar toda responsabilidad, admitiendo la excepción de pago con relación a las vacaciones correspondientes al año 2007 y seis días del 2006. La denuncia de error jurídico fue considerada certera, ya que el instituto de las vacaciones se encuentra regulado en la LCT mediante normas de orden público, por lo que la voluntad de la partes no puede tener injerencia, contrariando sus

disposiciones; se resolvió casar el pronunciamiento y rechazar la demanda en cuanto pretendía el pago de 270 días de vacaciones no gozadas.

Cuando se menciona que el artículo 162 de la LCT impide que el descanso vacacional sea objeto de una transacción lucrativa, se hace alusión a **Conf. Etala, Carlos. Contrato de Trabajo TII Bs. As.: Astrea, 2014 - pág. 26**, en el que se analiza el “principio de no compensabilidad en dinero”, y se aclara que solo se admite como excepción lo dispuesto en el art. 156 de la LCT, es decir la parte proporcional a la fecha del despido. Dice además que esta disposición es de orden público y por lo tanto irrenunciable para el trabajador, por lo que su aplicación no puede ser restringida u suprimida por acuerdo de partes, o por decisión unilateral del empleador.

Por último cita al fallo “**Picatti Juan Piero José c/ Panedile S.A. - Demanda...**”, **Sent. N° 33/85** y menciona que la exclusión de la retribución aludida por el art. 162 “pretende la protección del instituto de modo que resulte inviolable y en ningún caso puede ser excluido”; el caso cuenta con 2 votos a favor y uno en disidencia sobre este punto, y hace mención al derecho normado por art 157 LCT, y la imposibilidad de que los derechos del trabajador queden supeditados a convención privada o pública.

Al consultar otros fallos que abordan la misma temática, se observa una tendencia similar, en primera instancia algunos jueces intentan generar un compensación económica por el no goce de las vacaciones, pero en instancias superiores esa decisión es revertida, como se observa en el caso “**Coronel, Héctor Gustavo c. Rulemanes Resistencia y/o Rodamientos Resistencia S.R.L. • 27/09/2010**” de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I; publicado en: La Ley Online, cita online: AR/JUR/67875/2010. Aquí el trabajador se había colocado en situación de despido indirecto por falta de dación de tareas, al reclamar las indemnizaciones el juez de grado hizo lugar al pago de las vacaciones no gozadas de los años 1999 y 2000, a pesar de que el distracto ocurrió el 21/11/2001; cuando se apelo la resolución se consideró procedente el reclamo de la parte demandada, ya que si el trabajador no se toma las vacaciones antes del 31 de mayo, tanto por falta de otorgamiento por el empleador, o por no haber arbitrado por su cuenta el otorgamiento, pierde el derecho a gozarlas y a que se les paguen.

Otra situación diferente, pero no menor, se evidencia en las sentencias “**Pompe, Carlos Alberto Benjamín c./Jazz Car S.A. y otros s/ despido • 28/11/2013**”,

publicado en: La Ley Online, cita online: AR/JUR/101303/2013, y “**Maidana, Pablo Daniel c/Sagardi SA s/despido • 22/05/2014**”, publicado en: Errepar Online, cita digital: EOLJU173246A, ambas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II. En la primera él actor había comunicado que solicitaba el otorgamiento de vacaciones o que de lo contrario haría uso de la facultad que le acuerda el art. 157 de la LCT, a pesar de ello la empleadora decidió dar por concluida la relación imputándole la causal de abandono de trabajo; se determinó finalmente que dicha decisión resolutoria careció de fundamento y se trató de un despido incausado. En la segunda se menciona que el actor, a los efectos de usufructuar su licencia anual, si bien cursó la información a la empresa, ignoró el procedimiento establecido por esta -que responde a la facultad legalmente establecida para la determinación de las fechas de goce, conf. art. 154 LCT-; pero se determinó que esta inobservancia o transgresión no puede llevar a considerar que hubo abandono del contrato de su parte, sino una conducta injustificada y pasible de sanción, dado que no se encuentra presente el requisito subjetivo sobre el que la doctrina y la jurisprudencia coinciden al exigir el denominado "animus abdicativo".

En cuanto a la doctrina en el **Manuel de Derecho Laboral para Empresas de Julian A. de Diego**, en el Capítulo VII que habla de Los Descansos, el punto IV.6 refiere a La caducidad de las vacaciones y textualmente menciona:

...como el plazo de otorgamiento finaliza el 30 de abril, el mes de mayo opera como un plazo de caducidad, al cabo del cual se pierde el derecho a gozar de las vacaciones (art. 157, LCT). Si el trabajador no recibió la notificación de que se le conceden las vacaciones a mediados del mes de marzo, siendo la fecha límite el 30 de abril, está en condiciones de deducir que si no se las toma por sí mismo, las perderá al cabo de que se extinga el plazo legal establecido.

y aclara además:

Las vacaciones se pierden cada año si no se gozan. Tampoco es posible compensarlas en dinero, con excepción de su liquidación cuando se extingue el contrato de trabajo (art. 162, LCT). Finalmente la acumulación no es irrestricta, ya que solo se prevé el traspaso y acumulación de un tercio. (Julián A. Diego, 2008, p. 303)

En la Guía de Estudio de Derecho Laboral, 18va edición, del Dr. Julio Armando Grisolia, al tratar la temática de la omisión de otorgamiento de vacaciones, refiere a las mismas cuestiones analizadas hasta el momento, sobre el plazo de caducidad y la imposibilidad de su compensación en dinero.

Fernandez Madrid (2007) en su libro **Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo II**, también analiza esta temática en el punto 13.4.13 Compensación de vacaciones no gozadas, y menciona la existencia del Principio de No Compensación, que excluye la posibilidad de acción alguna de orden patrimonial a favor del trabajador. También refiere al Convenio 132 de la O.I.T., que en su art.12 aclara que serán nulos y sin efecto o prohibidos, los acuerdos en los que se renuncien a vacaciones a cambio de indemnización. Pero cuestiona la solución propuesta por el art. 162 de la LCT, ya que origina un enriquecimiento para el empleador (parte más fuerte de la relación) que incurre en un incumplimiento contractual, como es no proporcionar a sus dependientes el descanso anual, y sugiere que esas ganancias deberían destinarse a fines asistenciales, y la aplicación además de multas especiales.

Por último en la Publicación realizada por **Fretes Vindel Espeche Leandro (s.f.)**, en Jurisprudencia Argentina, bajo el título **“Reparación Extratarifaria por el no goce de las vacaciones”**, Cita: LALEY 0003/401700, se sugiere un debate sobre las posibles acciones con las que cuenta el trabajador para su reclamo, entre las que se encuentran el incumplimiento contractual, el enriquecimiento sin causa, el factor de atribución basado en la equidad, y el factor de atribución con fundamento en el deber de garantía.

V- POSTURA DEL AUTOR

El derecho del trabajador al descanso adecuado y vacaciones pagas, con la finalidad de su recuperación psicofísica y espiritual, así como la de posibilitarle que se acerque más íntimamente a su familia, que conviva con ella y se proyecte en la vida social, se halla protegido desde la base de nuestro sistema legal, con las garantías contenidas en los artículos 14 bis de la Constitución Nacional y 23 inciso 3 de la Constitución de la Provincia de Córdoba, como así también en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, hoy con jerarquía constitucional (art.75 inc.22, C.N.). Este derecho, como tantos otros que surgen de la legislación aplicable, debe interpretarse teniendo en cuenta “Los Principios del Derecho del Trabajo”, sobre todo el Principio Protectorio, y el contexto social y económico limitante, por ello la jurisprudencia tiene

la responsabilidad de adecuar la regulación a la realidad actual y sentar las bases para la solución de casos futuros, otorgando al juez un rol protagónico en la efectiva garantía de los derechos laborales.

En cuanto al fallo seleccionado surge como interesante que en primera instancia el juzgador se vale de varios argumentos, que también se evidencian en los antecedentes analizados, para justificar el pago de vacaciones no gozadas de años anteriores; así menciona que no fue cuestionada su validez, que integran el orden público laboral, que el empleador no puede realizar abuso de derecho al no otorgarlas, y esto no puede generarle un enriquecimiento sin causa, por último cuestiona también la caducidad del derecho. Pero falla al asimilarlas al trabajo prohibido, Art 40 de la LCT, ya que en ese punto se debilita la postura, porque el trabajo en época de vacaciones no tiene un objeto vedado por normas legales o reglamentarias; si bien las vacaciones están sujetas a ciertas condiciones, esto por sí solo no alcanzaría para la interpretación realizada, ya que el empleado tiene la posibilidad de tomarlas por sí mismo.

Por otra parte cuando refiere a que integran el orden público laboral, y por ello no pueden renunciarse ni ser objeto de transacción, en segunda instancia se menciona que es justamente por esta última cuestión que el Art. 162 impide su pago, protegiendo la finalidad real del instituto; pero creo que es interesante diferenciar si su aplicación es analizada estando vigente la relación laboral o si la misma se encuentra extinta, ya que en este último caso no hay transacción posible, y la parte más débil de la relación se ve perjudicada.

Aunque existe una alternativa para que este derecho no se pierda, que como se mencionó consiste en que el trabajador comunique al empleador que las tomará por sí mismo de modo que concluyan antes del 31 de mayo, lo real es que, como se observó en la jurisprudencia analizada, en la práctica está visto como una desobediencia a la facultad de organización y dirección que tiene la empresa, y constituye un antecedente que puede llegar incluso a la pérdida de la fuente laboral, por lo que su instrumentación se torna ilusoria. En los dos fallos citados en los antecedentes, se cuestionaba la situación de despido por abandono de trabajo, cuando el trabajador hace uso de la facultad otorgada por el Art. 157, y si bien finalmente se decidió que la causal utilizada por los empleadores era inválida y los despidos fueron injustificados, mandando a abonar las indemnizaciones de ley, lo cierto es que estos trabajadores al colocarse en la

situación prevista por el legislador, obtuvieron como resultado la pérdida de su puesto de trabajo y por consiguiente su único sustento económico.

Resulta interesante el planteo realizado por Fernández Madrid (2007) en cuanto sugiere no desvirtuar la finalidad higiénica buscada por la legislación en lo referido a generar las condiciones para que las vacaciones sean efectivamente gozadas por el trabajador, pero en caso de que ello no ocurra establecer algún tipo de sanción económica o multa para el empleador, acordes con el valor económico de los derechos en juego, para que revise seriamente el proceder con respecto a este aspecto y no pueda desde una posición de poder privilegiada, obtener beneficios indirectos por el no otorgamiento de las vacaciones. También este mismo autor cita a Perugini Eduardo, cuando refiere a que el estado de necesidad y dependencia económica del trabajador hace que actúe en menoscabo de sus propios derechos, por lo que la responsabilidad del efectivo cumplimiento debe pesar más fuertemente sobre el empleador. Por último menciona que en caso de que el trabajador tome por su cuenta las vacaciones, pierde la posibilidad del pago anticipado, por lo que carecería de un descanso remunerado, que es la hipótesis plena prevista por el legislador.

En la actualidad es de práctica en varias empresas el apartamiento de la forma de organización dispuesta por la LCT respecto al goce de las vacaciones, ya sea por la necesidad de contar con dotación de personal en el plazo previsto para el goce, o bien porque los propios trabajadores, con la convalidación del empleador, solicitan otras fechas, como por ejemplo las vacaciones que se utilizan en el mes julio, en coincidencia con el cese de la actividad escolar de sus hijos, o para el aprovechamiento de feriados que se instrumentan con fines turísticos. Pero es injusto que esta forma de organización luego derive en un perjuicio para el trabajador despedido. El plazo de caducidad (art.154 LCT) parece exiguo frente a esta situación, por lo que podría analizarse la posibilidad de que sea ampliado a una vigencia anual, es decir del primero de octubre del año en curso al 30 de agosto del año próximo, otorgando hasta el 30 de septiembre para que el empleado las tome por su cuenta en caso de que no les hayan sido otorgadas (similar art. 157 LCT), de forma de brindar mayor protección y una flexibilidad acorde a los tiempos actuales.

VI- CONCLUSIÓN

Como hemos visto a lo largo de la lectura, la jurisprudencia y doctrina son uniformes al abordar la cuestión de las vacaciones, concluyendo que deben gozarse en un determinado periodo, y en caso de no hacerlo por no otorgamiento del empleador o goce directo por parte del trabajador, las misas caducan y no pueden ser compensadas en dinero para no desvirtuar su finalidad. Existen como excepciones el pago de las vacaciones no gozadas que corresponden al año del despido, las que se hayan solicitado acumular del año anterior, y por último si el despido fue dentro del periodo previsto para el goce, también procede su pago.

Sin embargo la evolución de este derecho plantea varias cuestiones que sugieren su revisión para mantener su vigencia y eficacia, como es la efectiva aplicación del Principio Protectorio cuando el trabajador se ve obligado a tomar las vacaciones por sí mismo, sanciones para el empleador que cometa abuso de derecho y no cumpla en su otorgamiento, y una mayor flexibilidad en el periodo previsto para el goce.

VII. REFERENCIAS

A) Legislación:

Arts. 26, 31, 40, 52, 63, 68, 80, 103, 150, 154, 151, 155 inc. a), 156, 157, 162, 164, 231 inc. b), 233, 242, 245, 246 y 255 Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Art. 39 incs. 1° y 3° Ley 7.987. El Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Córdoba.

Ley 23.081. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (B.O. 02/01/84)

Dec. 1078/84 Reglamentación Sueldo Anual Complementario (B.O. 12/04/84).

Art. 2 Ley 25.323. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Arts. 8, 9, 10 y 15 Ley 24.013. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Arts. 54, 59 y 157 Ley 19.550. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Dec. 146/01 Reglamentación entrega Certificados Laborales (B.O. 09/02/01).

Art.1.071 Ley 26.994. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Art. 12 Convenio 132 de la Organización Internacional de Trabajo (1970)

Arts. 14 bis y 75 inc. 22 Ley 24.430. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Art. 23 inc. 3 Constitución de la Provincia Córdoba.

Art. 24 Declaración Universal de los Derechos del Hombre, Resolución 217 (III) Naciones Unidas (1948)

B) Doctrina:

Julian A. de Diego (2008). **Manuel de Derecho Laboral para Empresas – 3ra edición ampliada y actualizada**, Bs. As.: Errepar S.A - Capítulo VII, punto IV.6 – p. 303.

Etala, Carlos (2014). **Contrato de Trabajo Tomo II.** Bs. As.: Astrea, - p. 26

Juan Carlos Fernandez Madrid (2007). **Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, 3ra Edición Actualizada y Ampliada, Tomo II.** Bs. As.: La Ley S.A. - pp. 1720 a 1722.

Fretes Vindel Espeche Leandro (s.f.). **“Reparación Extratarifaria por el no goce de las vacaciones”.** Jurisprudencia Argentina, Cita digital: LALEY 0003/401700.

Dr. Julio Armando Grisolia (2019). **Guía de Estudio de Derecho Laboral, 18va edición.** Bs. As.: Editorial Estudio S.A. - pp. 188 y 189.

C) Jurisprudencia:

T.S.J.C., **“Bazán, Víctor Hernán c/López, Hugo Ernesto y otros s/ordinario – despido”** Recurso de casación 1218598, publicado en: Errepar Online, cita digital: EOLJU185373A (2018)

T.S.J.C., **“Amen Francisco Julio C/ Pizza 12 S.R.L. y Otro - Ordinario – Despido”** Recurso Directo 10415/37, Sentencia 41/10 (2010).

T.S.J.C., **“Mentil Mario Graciano C/ Bando de Córdoba – Ordinario – Despido”** Recurso de Casación 98296/37, Sentencia 94/14 (2014).

T.S.J.C., **“Picatti Juan Piero José c/ Panedile S.A. - Demanda...”** Sentencia 33/85 (1985).

C.N.A.T. Sala I **“Coronel, Héctor Gustavo c. Rulemanes Resistencia y/o Rodamientos Resistencia S.R.L.”**, publicado en: La Ley Online, cita digital: AR/JUR/67875/2010 (2010)

C.N.A.T. Sala II **“Pompe, Carlos Alberto Benjamín c./Jazz Car S.A. y otros s/ despido”**, publicado en: La Ley Online, cita digital: AR/JUR/101303/2013 (2013)

C.N.A.T. Sala II **“Maidana, Pablo Daniel c/Sagardi SA s/despido”**, publicado en: Errepar Online, cita digital: EOLJU173246A (2014)