

La Justicia rechazó el pedido de un empleado que reclamó el pago de vacaciones que no se había tomado

24/07/2012 | Los jueces consideraron que los recesos sirven para la reposición física y psicológica. Si no se utilizan se pierden y no puede ser compensados con dinero. ¿Qué sucede con los francos compensatorios? El proyecto de ley para reformar la ley actual

Por Sebastian Albornos, [iProfesional.com](#)



La regla general, de acuerdo con la normativa vigente, es que el empleado que **no goce de sus vacaciones las pierda**.

Y esto es así porque dicho receso **está previsto** para que se **reponga física y psicológicamente** de su actividad diaria.

Por esta razón, y para **evitar que trabaje** -en lugar de hacer uso de este beneficio- es que **la ley no admite una compensación en dinero**.

De esta forma, se intenta **evitar casos de abusos**. Por ejemplo, que la empresa **ofrezca una retribución adicional** para que no se tome su licencia anual o situaciones en las que -frente al **temor a perder su empleo**- acepte seguir igualmente desarrollando su labor.

En la actualidad, el **empleado tiene derecho a tomarse el receso** desde el 30 de octubre al 30 de abril. **De lo contrario, no podrá hacer uso de él con posterioridad**, salvo en los casos de despido en que percibiría el rubro "vacaciones no gozadas".

Los abogados de empresas consultados por **iProfesional.com** remarcaron que "las **vacaciones que no se gozan** en el período legal **se pierden y no se pueden compensar en dinero**".

Y recordaron que "legalmente se habilitó la posibilidad de que **el empleado tenga la facultad de tomar dicha licencia por su cuenta**, sin que el empleador se las notifique, al igual que con los francos compensatorio no concedidos".

El caso por dentro

En esta oportunidad, la **Justicia rechazó el pedido** de un empleado que reclamó que se le abonen **vacaciones no gozadas**.

Luego de ser desvinculado de la empresa concurrió a los tribunales para **solicitar las indemnizaciones** correspondientes. Además, pidió que le abonen **horas extras y diferencias salariales**.

Incluso, en su demanda, solicitó que **se le extienda la condena a los directivos** de la compañía por mala registración.

La jueza de primera instancia hizo lugar en forma parcial al reclamo interpuesto. Ordenó que se le paguen los resarcimientos correspondientes pero **desestimó el resto de su petición**.

Por ese motivo, el dependiente se presentó ante la **Cámara de Apelaciones del Trabajo**. Los integrantes de la sala II, Miguel Ángel Maza y Miguel Ángel Piroló, **analizaron la queja y terminaron rechazándola**.

El dependiente señaló que **era obligación del empleador permitir el descanso y abonar la licencia anual** en concepto de vacaciones. Y recaló que su falta de reclamo no debió ser juzgada en perjuicio de su parte.

Los jueces entendieron que el **dependiente sólo se limitó** a realizar **una queja subjetiva**. Y apoyaron lo decidido por la jueza de primera instancia, al señalar que "**la licencia anual ordinaria tiene como fin el descanso** físico, mental y espiritual y **no es compensable en dinero**, tal como lo dispone el artículo 162 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)".

"Las vacaciones responden a cuestiones de tipo biológico, social y económico, que se traducen **en el derecho del trabajador a gozar de un descanso anual y pago** para satisfacer las **necesidades de esparcimiento** y relación con su grupo familiar. Constituyen la liberación temporaria del deber de estar a disposición del empleador", explicaron los camaristas.

Por lo tanto, **en el caso de que la empresa omite** otorgarle el **beneficio** al dependiente, éste **puede igualmente tomarlas** -debiendo comunicarlo fehacientemente al empleador- siempre y cuando el período no se exceda de la fecha fijada en el artículo 157 de la LCT, esto es, del 31 de mayo. **Y, si no ejerce ese derecho, lo pierde**.

Repercusiones

Héctor García, socio del estudio García, Pérez Boiani & Asociados, resaltó que "el fallo **ratifica la postura judicial que no admite que los descansos** -tales como la licencia anual por vacaciones- **puedan ser compensados en dinero o reclamados en juicio**".

"Por otro lado, concurren principios de orden público que **no permiten la compensación monetaria**. Es por ello que **la ley faculta** a todo empleado **a gozarlos en forma unilateral** si el empleador no los asigna. Máxime en el caso de un **gerente de sucursal**, como en este caso, a cargo de la diagramación de horarios del establecimiento", agregó.

En tanto, **Sergio Alejandro**, director del suplemento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de **elDial.com** explicó que "**si no lo goza en tiempo y forma**, pierde el derecho, **es decir caduca la opción legal**".

"**Lo mismo** sucede con los **francos compensatorios**. En ambos casos **no pueden compensarse en dinero**", enfatizó.

En tanto, el consultor Alejandro Chamatropulos también sostuvo que "**la sentencia se ajusta a derecho**".

"Aún en contra de lo dispuesto normativamente de manera expresa, **se podría intentar alguna interpretación forzada a favor** de la **compensación económica**, en circunstancias tales en las que a un empleado efectivamente no se le permita el receso", destacó.

Ello en base a que, en algunos casos, **tomarse el franco por su cuenta** puede **generar tensiones** relevantes en la relación **con su empleador**.

En el Congreso

Es en este escenario, el diputado oficialista y asesor legal de la CGT, **Héctor Recalde**, ingresó al Congreso un nuevo proyecto de ley que apunta a **multar a los empleadores que no otorguen**, en tiempo y forma, **las vacaciones** a sus dependientes.

La iniciativa cuenta con dictamen unánime de la comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara baja, si bien aún **no pudo ser tratada en el recinto**.

Concretamente, la propuesta parlamentaria busca incorporar un tercer párrafo al artículo 156 de la LCT, donde se establece que "en los casos que **el trabajador no hubiere gozado de las vacaciones** correspondientes a años anteriores", tendrá "el derecho a percibir una **compensación** equivalente a **dos veces y media** el valor de los **salarios correspondientes** al total de los períodos adeudados".