

LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA DE LAS VACACIONES NO GOZADAS.

A partir de lo resuelto por la Sala I de la CNAT en un fallo de fecha 17/03/2025, la autora realiza una aproximación a la problemática suscitada en torno a la procedencia de reclamar la compensación económica de las vacaciones no gozadas por el trabajador, **correspondientes a períodos anuales anteriores a las devengadas en el año de su desvinculación laboral.**

Sumario: I) Introducción. II) Reseña de lo resuelto en el fallo judicial. III) El marco normativo y el criterio doctrinario y jurisprudencial mayoritario. IV) A modo de reflexión final: el derecho del trabajador de reclamar el pago de las vacaciones no gozadas. Una interpretación normativa armónica con el “principio protectorio”.

I. Introducción:

En el presente comentario analizaremos los argumentos ensayados en un reciente fallo dictado por la Sala I de la CNAT¹, el cual **se aparta de la posición doctrinaria y jurisprudencial predominante**, la que viene sosteniendo desde antiguo que la persona trabajadora a la cual no se le hubieran otorgado las vacaciones correspondientes a períodos anuales anteriores al cese contractual y que tampoco hubiera ejercido la facultad prevista en el art. 157, de la LCT², no tiene derecho a reclamar al momento de su desvinculación laboral la compensación económica de las vacaciones no otorgadas debido a la prohibición prevista en el art. 162, de la LCT³.

II. Reseña de lo resuelto en el fallo judicial:

En lo que aquí interesa, el Juez de primera instancia había hecho lugar en lo principal a la demanda de un trabajador orientada al cobro de las indemnizaciones por despido y de otros créditos de naturaleza laboral, luego de considerar ajustada a derecho la situación de despido indirecto en la cual se había colocado el dependiente (conf. art. 246, LCT⁴), pero rechazó las diferencias

¹ Fallo de la Sala I de la CNAT, en autos caratulados “Neuringer, Martín Eduardo c/ Guiligus S.A. y otros s/ despido”, rta. 17/03/2025, publicado en Rubinzal Online RC J 3344/25.

² Art. 157 de la L.C.T.: Omisión del otorgamiento. Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.

³ Art. 162 de la L.C.T.: Compensación en dinero. Prohibición. Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 156 de esta ley.

⁴ Art. 246 de la L.C.T.: Despido indirecto. Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245.

salariales correspondientes a las vacaciones no gozadas de los dos períodos anuales anteriores a las devengadas en el año del despido.

A instancias del recurso de apelación del trabajador y siguiendo un criterio ensayado con anterioridad en otra sentencia dictada por la misma Sala⁵, se revocó este aspecto del fallo y se hizo lugar al cobro de las sumas reclamadas en concepto de vacaciones que no habían sido gozadas ni compensadas económicamente por el empleador.

Para así decidir, la Doctora Gabriela Alejandra Vázquez -juez preopinante a cuyo voto adhirió el Doctor Enrique Catani-, recordó que el derecho al "descanso y vacaciones pagados" se encuentra garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y por diversos instrumentos internacionales de derechos humanos (Declaración Universal de Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros), con el histórico objetivo de preservar la salud psicofísica de los trabajadores y fomentar el desarrollo de sus lazos familiares, sociales y culturales.

Explicó la Magistrada que **el criterio jurisprudencial predominante** interpreta que el trabajador a quien no se le otorgaron las vacaciones de los períodos anuales anteriores al cese contractual, **no tiene derecho a reclamar su compensación económica debido a la prohibición del artículo 162 de la LCT**⁶, pero en su opinión dicha interpretación normativa se aparta de lo que literalmente disponen las normas aplicables a la temática en cuestión y lleva a consecuencias socialmente disvaliosas.

Según ella, el art 162 de la LCT debe entenderse **solamente** como una prohibición a que las partes acuerden (o el empleador imponga) durante la vigencia de la relación laboral la falta de vacaciones a cambio de una compensación dineraria, pero en supuestos como el de autos donde simplemente al momento de la

⁵ Fallo de la Sala I, de la CNAT, sentencia del 07/10/2024 en la causa Nro. 14244/2021/CA1 caratulada "Chamorro, Cristian Ariel c/Bernstein, Liliana Teresa s/ despido", a través del voto del Dr. Enrique Catani.

⁶ A modo de ejemplo podemos citar CNAT, Sala III, S.D. Nro. 86010, en autos caratulados "De Pinto, Silvana c/Tindery S.A. s/despido" del 12/07/2004, votos de los Dres. Porta y Guibourg. "La vacación que no se otorga y no se goza efectivamente, se pierde porque no puede ser compensada en dinero, ya que su finalidad es higiénica y la actora no siguió el procedimiento establecido por el art. 157 de la L.C.T.. El rubro "vacaciones", en los reclamos judiciales, sólo prospera por el período correspondiente al último año." En igual sentido, de la misma Sala III, sentencia nro. 81713 del 15/04/2003, en autos "Méndez Javier Lucio c/FE.ME.SA en liquidación y otro s/despido". CNAT, Sala II, Expte. 81506/97, en autos caratulados "Miranda, Mercedes c/ FOETRA s/despido", sentencia nro. 81506 del 18/07/1997: "Agotada la oportunidad legal para que el trabajador se tome las vacaciones anuales pagas correspondientes sin que lo haya efectivizado, le queda cancelado el derecho a las mismas y al no ser compensadas en dinero, no cabe la condena a su pago. Distinto es el caso de las vacaciones proporcionales, cuando el contrato se interrumpe por cualquier causa, toda vez que ellas son la excepción al principio de no compensación económica, pues dada la imposibilidad practica de su goce, en caso de cese de la relación, se impone su resarcimiento (art. 156 LCT)."

disolución del vínculo laboral el empleador no había otorgado ni pagado las vacaciones debidas al trabajador, sí corresponde que sean compensadas en dinero, siendo ésta una interpretación más beneficiosa para el trabajador, tal como ordena el segundo párrafo del art. 9 de la LCT.

La interpretación contraria **convalidaría un enriquecimiento sin causa del empleador**, quien se vería beneficiado al apropiarse gratuitamente de la fuerza de trabajo del dependiente durante el período en que éste debió disfrutar de sus vacaciones, lo que premiaría su incumplimiento y favorecería la extensión de dicha práctica en el universo de las relaciones laborales.

La Señora juez también justificó su interpretación normativa recordando que **el texto originario de la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744)**, en el tercer párrafo del entonces artículo 170 preveía una solución similar a la propuesta en su voto al expresar que: *"En los casos de extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador no haya gozado vacaciones correspondientes a períodos anteriores al contemplado en el primer apartado de este artículo, tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a dos veces y media el valor correspondiente a los período adeudados"* (el párrafo fue derogado por la regla estatal de facto N° 21.297)⁷, a la vez que el art. 176 contenía un texto similar al vigente hoy en el art. 162 al decir que *"Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 170 de esta ley"*, lo que claramente demostraría que la prohibición de compensar no estaba orientada a impedir el resarcimiento en dinero de las vacaciones no otorgadas por períodos anteriores al del distracto, sino a **prohibir que existieran acuerdos entre partes por los cuales el trabajador renunciara a gozar de las vacaciones a cambio de una compensación económica**.⁸

Luego, la Magistrada ensayó una lógica crítica a la eficacia del mecanismo previsto en el art. 157 de la LCT, norma que prevé que aquel trabajador a quien el empleador no le hubieran otorgado las vacaciones en tiempo oportuno (dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente, según dice el art. 154, LCT), puede tomárselas por su sola voluntad

⁷ La L.C.T. originaria (anterior a la reforma de facto de la Ley" 21.297), no solo obligaba al empleador que, violando la norma, no otorgaba el goce de las vacaciones, a indemnizar al trabajador por todos los períodos anteriores al despido, sino que, además, ponderando precisamente la gravedad del incumplimiento patronal, agravaba en un 150 % (dos veces y media el valor de los periodos adeudados) el resarcimiento debido.

⁸ En el mismo sentido, Orsini, Juan Ignacio, "Indemnizaciones por vacaciones no gozadas y por vacaciones no otorgadas", Rubinzal Culzoni, Rubinzal online, RCD 85/2022, citado por la Dra. Vázquez en su voto, en apoyo de su tesis.

siempre que lo notifique al empleador y que vuelva a trabajar el 31 de mayo (la norma dice textualmente que el trabajador “*hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente... de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.*”), ya que en la generalidad de los casos, los trabajadores no pueden usar esta herramienta sin poner en riesgo su empleo o enfrentar consecuencias negativas en el ámbito laboral, menos aun cuando el contrato de trabajo se encuentra “en negro”, lo que explica que el uso de ese mecanismo legal sea prácticamente inexistente.

Finalmente, como la situación bajo análisis carece de previsión legislativa expresa en el texto actual de la L.C.T., para cuantificar el rubro salarial, el fallo acudió a las previsiones del derecho común que regulan la responsabilidad civil por el incumplimiento doloso del contrato, indicando que el monto de la indemnización debía ser equivalente al “lucro cesante”, es decir, a la remuneración que debió haber percibido el trabajador durante el período de las vacaciones no otorgadas (cfr. artículo 1738 del CCyC), salvo que aquél hubiera acreditado haber padecido un daño mayor (cfr. artículo 1740 del CCyC).

III) El marco normativo y el criterio doctrinario y jurisprudencial mayoritario:

Como se menciona en el fallo judicial comentado, el derecho al descanso y vacaciones pagados, se encuentra garantizado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y por diversos instrumentos internacionales de derechos humanos (Declaración Universal de Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales entre otros) con el histórico objetivo de preservar la salud psicofísica de los trabajadores y fomentar el desarrollo de sus lazos familiares sociales y culturales.

La prestación de servicios bajo relación de dependencia conlleva la existencia de fatiga psicofísica y estrés laboral en perjuicio del trabajador, lo que ha llevado al legislador a prever lapsos de reposo obligatorio en beneficio del dependiente, como lo es la pausa de descanso entre jornadas de trabajo no inferior a doce horas (art. 197, in fine, LCT), la existencia de un descanso semanal obligatorio no compensable en dinero (del juego armónico de los arts. 201 y 207, LCT) y la licencia anual ordinaria y/o vacaciones, que es la situación prevista en el art. 150 de la LC.⁹

⁹ Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Carlos Pose, Editorial David Grinberg Libros Jurídicos, segunda edición comentada, página 243 y 244.

El otorgamiento de la licencia por vacaciones conlleva la idea de que el trabajador debe gozar de un período anual de descanso pago, cuyo lapso se incrementa a medida que aumenta su antigüedad en la empresa, computándose la que tendría el dependiente al 31 de diciembre del año que corresponden a las mismas (conf. art. 150, LCT).

En lo que aquí interesa, en el Título V, De las Vacaciones y otras Licencias, Capítulo I, Régimen General, art. art. 154 (Época de otorgamiento. Comunicación), establece que el empleador deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1ero. de octubre y el 30 de abril del año siguiente y que la fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador.

Luego, el art. 157 (Omisión del otorgamiento), aclara que si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél **hará uso** de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.

A su vez, el art. art. 156 (Indemnización) señala que 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 del año trabajada, mientras que el art. 162, (Compensación en dinero. Prohibición), obrante en el Capítulo III del mismo Título, declara que las vacaciones previstas en este título **no son compensables en dinero**, salvo lo dispuesto en el artículo 156 de esta ley.

La doctrina y jurisprudencia mayoritaria ha interpretado aquellas normas indicando que como el objetivo de la licencia vacacional es proteger la integridad psicofísica del trabajador, cumpliendo con una finalidad higiénica, para que pueda acceder al disfrute de la vida familiar, el esparcimiento y proteger su salud, el descanso anual debe ser gozado efectivamente, y que por dicha razón la ley laboral prohíbe la compensación económica de la licencia por vacaciones, es decir, que para asegurar la efectiva finalidad reparadora de la licencia anual, está prohibida su compensación en dinero.

En el sentido indicado, la jurisprudencia de la CNAT se ha dicho:

“La vacación que no se otorga y no se goza efectivamente, se pierde porque no puede ser compensada en dinero, ya que su finalidad es higiénica y la

actora no siguió el procedimiento establecido por el art. 157 de la L.C.T.. El rubro "vacaciones", en los reclamos judiciales, sólo prospera por el período correspondiente al último año." (ver CNAT, Sala III, sentencia nro. 81713 del 15/04/2003, en autos "Méndez Javier Lucio c/FE.ME.SA en liquidación y otro s/despido"; del registro de la misma Sala, sentencia nro. 86010, en autos "De Pinto, Silvana c/Tindery S.A. s/despido", del 12/07/2004).

"Agotada la oportunidad legal para que el trabajador se tome las vacaciones anuales pagas correspondientes sin que lo haya efectivizado, le queda cancelado el derecho a las mismas y al no ser compensadas en dinero, no cabe la condena a su pago. Distinto es el caso de las vacaciones proporcionales, cuando el contrato se interrumpe por cualquier causa, toda vez que ellas son la excepción al principio de no compensación económica, pues dada la imposibilidad practica de su goce, en caso de cese de la relación, se impone su resarcimiento (art. 156 LCT)." (CNAT, Sala II, Expte. Nro. 81506/97, en autos "Miranda, Mercedes c/ FOETRA s/despido", sentencia definitiva nro. 81506, del 18/07/1997).

"El art. 162 LCT consagra la regla de la incompensabilidad en dinero del goce efectivo de las vacaciones. Así, en el caso, dado que el empleador no había comunicado en tiempo útil la fecha de concesión (art. 154 LCT), el actor podría haberlas tomado por sí mismo, en las condiciones del art. 157 de la misma ley, caso en el que sí habría adquirido el derecho a la correlativa retribución." (CNAT, Sala VIII, Expte. Nro. 15300/2004, en autos "Margulis, Edgardo Marcelo c/ Hogar Israelita Argentino para ancianos Asoc. Civil sin fines de lucro s/ despido", sentencia definitiva nro. 33.030, del 28/02/2006).

"El descanso anual para el cual están instituidas las vacaciones debe ser gozado como tal y no es sustituible por dinero, la solución legal del art. 156, unido al principio de su uso directo y compulsivo por el trabajador (art. 157) importa la caducidad del derecho no utilizado en períodos anteriores al de la extinción contractual." (CNAT, Sala V, Expte. Nro. 41324/88, en autos "Casallares, Jorge Néstor c/ Transportadora de Caudales Juncadella SA s/despido", sentencia definitiva N° 41324, del 23/06/1988).

La jurisprudencia mayoritaria admitió excepciones a la regla general de la prohibición de compensar económicamente las vacaciones no gozadas, como por ejemplo en el caso del trabajador que hubiera permanecido en licencia por enfermedad durante los meses previos a la disolución del vínculo contractual, y no hubiera contado con la posibilidad efectiva de gozar de las vacaciones por causa de

la propia licencia médica. Ello, en razón de que “la finalidad de las vacaciones es distinta de la que motiva la protección legal de la enfermedad: la ley busca que el trabajador, sano y en condiciones de trabajar, disponga libremente de algunos días por año para descansar física y mentalmente, para disfrutar plenamente de la vida familiar y el esparcimiento en general, por tal razón debe admitirse la postergación de dicho cumplimiento sin privar por ello al trabajador de su derecho”¹⁰.

En esa línea argumental, la excepción al criterio de la “*incompensabilidad en dinero del goce efectivo de las vacaciones*” también vino dada específicamente en relación al período de vigencia del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), dispuesto por el PEN a través del Decreto N° 297/2020 del 20/03/2020, que en el Área Metropolitana de Buenos Aires se mantuvo vigente hasta el 09/11/2020 (dando comienzo al DISPO), para prevenir la propagación del COVID-19. Al respecto, la jurisprudencia del fuero declaró que las vacaciones no gozadas podían compensarse en dinero si durante la pandemia el trabajador no había concurrido a trabajar por estar dispensado de hacerlo. “Cabe admitir el reclamo de pago de vacaciones no gozadas por cuanto si bien es cierto que el art. 162 de la LCT es claro en cuanto a que las vacaciones no gozadas no son compensables en dinero, cabe señalar que durante la pandemia se prohibió a los empleadores otorgar vacaciones a aquellos trabajadores que se encontraban dispensados de concurrir a sus lugares de trabajo por pertenecer a un grupo de riesgo sanitario y la circunstancia que el trabajador haya estado afectado al aislamiento o distanciamiento no puede implicar que haya podido descansar en su hogar, ni que ese tiempo haya tenido como fin proteger la integridad psicofísica de aquéllos, pues el período de aislamiento formó parte de una política de salud pública en el marco de la pandemia, por lo que es evidente que el demandante se vio impedido de gozar de su licencia por vacaciones.”¹¹

IV) A modo de reflexión final: el derecho del trabajador de reclamar el pago de las vacaciones no gozadas. Una interpretación normativa armónica con el “principio protectorio”:

Conforme lo señalado en apartados anteriores, el derecho a gozar de un período de descanso anual remunerado tiene un evidente fundamento a la vez

¹⁰ CNAT, Sala III, Expte. N° 82339/01, caratulado “Orozco, María c/ Rodamientos Platense SRL s/ley 14546”, sentencia definitiva N° 82339 del 15/06/2001.

¹¹ Conf. CNAT, Sala II, en autos caratulados “Pereyra Diego Hernán c/ Peugeot Citroen Argentina S.A. s/ despido” del 04/10/2023, Cita: MJ-JU-M-146921-AR|MJJ146921|MJJ146921.

biológico, psicológico y cultural, pues se justifica no sólo en la necesidad de que el trabajador pueda recomponer su capacidad productiva tras varios meses ininterrumpidos de labor, evitando el agotamiento psicofísico (lo cual redundaría, a su vez, en un mejor desarrollo de sus tareas) sino también, en asegurarle la posibilidad de gozar de períodos de ocio y esparcimiento personal a los que está impedido (o, al menos, dificultado) de acceder mientras se encuentra laboralmente activo.¹²

Es por ello que el derecho de gozar anualmente de un período ininterrumpido y retribuido de vacaciones se encuentra garantizado no solamente por la Constitución Nacional (el art. 14 bis, CN incluye, entre los derechos que deben asegurarse a todos los trabajadores, "*descanso y vacaciones pagados*") y la legislación laboral (en el Título V "De las Vacaciones y otras Licencias", de la L.C.T.), sino también por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos¹³ y por el Derecho Internacional del Trabajo (Convenio OIT 52, ratificado por nuestro país¹⁴), ambos con jerarquía constitucional (art. 75.22, segundo párrafo, de la CN),

Ahora bien, a partir de la regla consagrada en el art. 162 de la LCT, históricamente se ha sostenido que los trabajadores deben gozar efectivamente del descanso anual remunerado, quedando vedada la celebración de todo tipo de acuerdos entre las partes por los cuales el operario renuncie a ejercer el derecho a cambio de una compensación en dinero y, para asegurar el efectivo goce de las vacaciones, la ley laboral le asegura al trabajador la posibilidad de ejercer por sí mismo, sin el consentimiento del empleador, el derecho a vacacionar cuando éste no hubiera cumplido con su deber de comunicarle la fecha en que debe iniciarse el período de descanso (art. 157, LCT).

Pero, siguiendo el pensamiento de Orsini¹⁵, a quien también la Dra. Vázquez cita en el fallo comentado, entendemos que la regla del goce efectivo de las vacaciones y de la prohibición de compensación en dinero, derivación específica del principio de irrenunciabilidad de los derechos (art. 12, LCT), **no puede ser**

¹² Orsini, Juan Ignacio, "Indemnizaciones por vacaciones no gozadas y por vacaciones no otorgadas", publicado por Rubinzal Culzoni, Rubinzal online, Cita: 85/2022, del 11/03/2022, citado también en el fallo bajo comentario.

¹³ Diversos instrumentos internacionales con jerarquía constitucional (art. 75.22, segundo párrafo, CN) elevan el derecho al descanso anual remunerado al rango de **derecho humano**, garantizando a todos los seres humanos el derecho a "*vacaciones periódicas pagadas*" (art. 24, Declaración Universal de Derechos Humanos; art. 7.d, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; art. 11.1.e., Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).

¹⁴ Convenio OIT N° 52 sobre las vacaciones pagadas, de 1936 (núm. 52), fecha de entrada en vigor: 22 septiembre 1939; ratificado por la República Argentina a través de la Ley 13.560 del 09/09/1949. En su art. 2.1. prescribe que toda persona tiene derecho a un período mínimo de "*vacaciones anuales pagadas*".

¹⁵ Orsini, Juan Ignacio, op. cit..

absoluta y rígida, porque puede llevar a consecuencias disvaliosas para el trabajador, que es la persona a quien la norma pretende proteger, en franca contraposición con la teoría general del Derecho del Trabajo.

Una interpretación armónica del art. 162 de la LCT con el plexo normativo nacional e internacional que reconoce el derecho social de todo trabajador a gozar anualmente de un período de vacaciones remuneradas y que resulta más beneficiosa para el trabajador (conforme las directivas del art. 9 de la LCT), es que la norma prohíbe que las partes acuerden (o el empleador imponga) durante la vigencia de la relación laboral la falta de vacaciones a cambio de una compensación dineraria, pero en cambio no prohíbe que en aquellos supuestos donde simplemente al momento de la disolución del vínculo laboral el empleador no había otorgado ni pagado las vacaciones debidas al trabajador, éste no pueda reclamar su pago.

Si bien no hay una incompatibilidad conceptual entre el derecho del trabajador a tomar por sí las vacaciones (conf. art. 157, LCT) y el derecho a reclamar la indemnización por las vacaciones no otorgadas por períodos anteriores al del distracto, ante la imposibilidad fáctica de que el empleador pueda ser obligado a otorgar el goce efectivo del descanso anual (como bien se señala en el fallo, el mecanismo previsto en el art. 157 de la LCT es de casi imposible cumplimiento para la mayoría de los trabajadores sin riesgo cierto de resentir la relación laboral), no queda más alternativa que conminarlo a reparar sustitutamente (en dinero) el daño que la pérdida del ejercicio de ese derecho le ha provocado al trabajador.¹⁶

Siguiendo a Juan Orsini, no estamos ante un supuesto de vacaciones “no gozadas” (que es cuando la imposibilidad del goce se produce como corolario accesorio de la extinción anticipada del contrato de trabajo, provocada antes del vencimiento del plazo para disfrutar el descanso anual), sino de vacaciones “no otorgadas” (ya que, en tales supuestos es el empleador quien, violando abiertamente la ley laboral que lo obliga a hacerlo (art. 154, LCT), no otorga en tiempo y forma las vacaciones.¹⁷

Finalmente, la interpretación normativa que expresa el fallo (que la prohibición de compensación en dinero establecida en el art. 162 de la LCT está orientada únicamente a impedir acuerdos por los que el trabajador se vea tentado a aceptar pagos en dinero como contraprestación para no gozar efectivamente de las

¹⁶ Como no existe norma laboral especial que determine el importe del resarcimiento, resultan plenamente aplicables las normas comunes sobre responsabilidad civil, por lo que corresponde la reparación plena del daño (art. 1740 y ss, CCyC).

¹⁷ Orsini, Juan Ignacio, op. cit..

vacaciones) es en un todo compatible con las previsiones del art. 4 del Convenio 52 de la OIT (ratificado por nuestro país), el cual prescribe: "Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas", y con el art. 12 del Convenio OIT N° 132 (el cual no ha sido ratificado pero resulta válido como pauta de interpretación), el cual dispone que: "Los acuerdos por los que se renuncie al derecho a las vacaciones anuales pagadas ... o por los que se renuncie a tales vacaciones a cambio de indemnización o de otro modo serán nulos y sin efectos o prohibidos, según sea apropiado a las condiciones nacionales".

Como bien se señala en el fallo, la interpretación contraria convalida un enriquecimiento sin causa del empleador, quien se vería beneficiado al apropiarse gratuitamente de la fuerza de trabajo del dependiente durante el período en que éste debió disfrutar de sus vacaciones, lo que premiaría su incumplimiento y favorecería la extensión de dicha práctica en el universo de las relaciones laborales.

Dicho en otros términos: la prohibición de renunciar al goce de las vacaciones a cambio de dinero (arts. 162, LCT y 4, Convenio 52, OIT) en modo alguno puede ser interpretada como una eximición de responsabilidad del empleador ante el acto ilícito por el cual se negó a otorgar en tiempo y forma las vacaciones.¹⁸

Por Lía E. Ramírez

Abogada especialista en Derecho del Trabajo y en Ley de Riesgos del Trabajo, con más de 25 años de experiencia en la práctica legal.

Autora de artículos referidos a la problemática laboral, publicados en la revista "La Causa Laboral" de la Asociación de Abogados Laboralistas.

<https://www.linkedin.com/in/liaesther-ramirez>

¹⁸ Orsini, Juan Ignacio, op. cit..