

GRISPO | Abogados

Castro Pozo - García Palacios - Lopena - Medina - Tirini



Derecho corporativo

Fusiones, adquisiciones, conflictos societarios, sindicatura, redacción de contratos, análisis y dictámenes profesionales.

Derecho comercial

Defensa del consumidor. Reestructuración de pasivos. Ejecución de deudas. Recuperación de carteras en mora. Litigios comerciales.



Derecho laboral

Asesoramiento y prevención de conflictos de alta complejidad. Atención de conflictos individuales y colectivos. Auditorías de casos. Análisis de casos especiales por estatutos.

Derecho civil

Asesoramiento integral. Contratos de fideicomisos y prestaciones de servicios. Divorcios y liquidaciones de la sociedad conyugal. Daños y perjuicios. Cumplimiento de contratos.



• UBICACIÓN

Tucumán 637, 3° (CABA)
Buenos Aires, Argentina.

• TELÉFONO

5293-3133 (líneas rotativas)

• MÁS INFORMACIÓN

estudio@estudiogrispo.com.ar



Dra. Mariana Medina

Abogada y mediadora, Posgrado en Asesoramiento Jurídico de Empresa (Universidad Católica Argentina).

Asesora de empresas y especialista de el área de Derecho Laboral individual y colectiva.

Autora de numerosos artículos periodísticos en medios de comunicación.

VACACIONES (ART. 150 LCT).

- De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

- El trabajador para acceder a la licencia deberá haber prestado servicios durante **la mitad de los días hábiles en un año**, como mínimo. (art. 151 LCT).
- Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de **trabajo efectivo** (ART. 153)

Otorgamiento:

- El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el **1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente**. 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**, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad. Ej.: CCT 130/75 determina 60 días.
- La autoridad de aplicación, 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.
- Se debe otorgar una vez en verano por lo menos cada tres períodos.
- Debe otorgarse en forma continua y no fraccionada.
- Debe comenzar en un día hábil para el trabajador posterior al descanso semanal, o al feriado que lo prolongue ([art. 151, LCT](#)).

¿Se pueden fraccionar las vacaciones?

- El fraccionamiento de las vacaciones se admite excepcionalmente con las siguientes condiciones:
 - Debe mediar un acuerdo de partes.
 - El fraccionamiento debe limitarse a las dos terceras partes de las vacaciones.
 - Debe acumularse la tercera parte fraccionada al período inmediatamente subsiguiente ([art. 164, LCT](#)).

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 (art. 157 LCT).

VACACIONES EN PANDEMIA

- En un principio, el otorgamiento de las vacaciones, se encontraba "prohibido", atento a que no se podía cumplir el fin perseguido por una licencia, cual es, la reparación, el goce, el esparcimiento del trabajador. Lo que no se podía era obligar al trabajador a tomarse las vacaciones, *a excepción de que estas fueran solicitadas por él.*
- Actualmente no existe impedimento alguno para otorgarlas, puesto que ya no estamos en cuarentena pero existen ciertas medidas generales de prevención.

- **Empleados dispensados por encontrarse amparados en grupo de riesgo:** El hecho de la dispensa legal no impide que se puedan otorgar las vacaciones, las que se abonan normalmente.
- **Empleados suspendidos por falta de trabajo (art. 223bis LCT):** Se trata de una licencia convencional, solo se suspende el deber de asistir a prestar tareas y por ende se abona un pago no remunerativo. *Los días se computan como trabajados y se consideran para el computo de las vacaciones.*

¿Que sucede con las vacaciones del 2019/2020 que no fueron gozadas?

Se entiende que, por la pandemia, y habiéndonos encontrado en DISPO hasta finales de octubre aproximadamente, esas vacaciones no se pierden y pueden ser otorgadas gradualmente, ya que el empleador no podrá otorgar las vacaciones adeudadas a todos los empleados al mismo tiempo.

En este sentido, muchos empleadores trasladaron el goce de las vacaciones hasta mediados del 2021.-

Se procura que empleadores y empleados, puedan y deben comprender los motivos que llevaron a que no puedan ser gozadas las vacaciones y de la necesidad de **otorgar aquellas pendientes con un esquema que no afecte** la incipiente **actividad productiva** que cada empleador pueda alcanzar luego de la crisis generada por el Covid-19.