

## VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

9/ junio/2020

*Dirección de Observatorio Laboral*

Ministerio de Trabajo, Empleo y  
Seguridad Social



- ✓ Es un derecho que nace después de cumplido el primer año de trabajo.
- ✓ La duración es conforme a la antigüedad del trabajador. Tiene dos escalas: 12 y 18 días, hasta llegar al máximo de 30 días de duración al cumplir 11 años de antigüedad y en adelante.
- ✓ Son días remunerados.
- ✓ Deben comenzar en día lunes.
- ✓ No interrumpe la continuidad del servicio, es decir no ponen fin al contrato de trabajo.

*Artículo 218°.- Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será:*

- a) Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días corridos;*
- b) Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, diez y ocho días corridos; y,*
- c) Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días corridos.*

*Las vacaciones comenzarán en día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado.*

*El hecho de la continuidad del trabajo se determina de acuerdo con lo que dispone el Artículo 92, inciso c) del Código.*

*Será absolutamente nula la cláusula del contrato de trabajo que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.*

¿Qué dice la normativa  
con relación a las  
“Vacaciones”?

¿Qué dice la normativa con relación a:

- labores que no se efectúan con regularidad durante todo el año?
- al monto?
- al momento en que debe ser pagado?
- la época en que debe ser otorgada?

- ✓ Cuando las labores se refieren a trabajos que no se realizan con regularidad durante todo el año, la ley establece un mínimo de tiempo trabajado: 180 días en el año; o un mínimo de haberes devengados: 180 salarios.

*Artículo 219°. - En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio, cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de ciento ochenta días en el año; y en los trabajos contratados a destajo, cuando el trabajador haya devengado el importe mínimo de ciento ochenta salarios, percibirá el importe de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.*

- ✓ El monto a pagar debe ser calculado teniendo en cuenta el salario mínimo, pero si el trabajador percibe un salario superior al mínimo, debe calcularse de acuerdo a éste.
- ✓ Debe ser abonado antes de iniciar las vacaciones.

*Artículo 220°. - Para calcular el monto que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones se tendrá en cuenta el salario mínimo legal vigente en la época de goce de vacaciones, o el salario que entonces recibe el trabajador, si es superior al mínimo legal. El salario debe abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones.*

- ✓ El empleador debe otorgar las vacaciones dentro de los 6 meses siguientes a la fecha en que el trabajador cumple el año de trabajo. Pueden ser concedidas oficiosamente por el Empleador o a petición del Trabajador, y en ambos casos el Empleador debe comunicar por escrito, con 15 días de anticipación, la fecha de vacaciones.

*Artículo 222°. - La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, para lo cual podrá establecer turnos, si no prefiriese cerrar el establecimiento.*

*El empleador dará a conocer por escrito al trabajador, con quince días de anticipación, la fecha en que se le concederán las vacaciones.*

¿La normativa permite que las vacaciones:

- sean otorgadas después del plazo?
- sean interrumpidas?
- sean acumuladas?

- ✓ Las vacaciones pueden ser otorgadas después del plazo, pero el empleador pagará el doble.

Ejemplo: si corresponde 12 días de vacaciones, será abonado por 24 días y con el correspondiente descanso.

*Artículo 223°.* - Cuando las vacaciones sean otorgadas después del plazo de goce, el empleador pagará al trabajador el doble de la respectiva remuneración, sin perjuicio del descanso.

- ✓ Las vacaciones pueden ser interrumpidas, pero sólo por urgente necesidad del empleador, y el trabajador no pierde el derecho de retomarlas posteriormente.

*Artículo 225°.* - Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero debido a urgente necesidad del empleador, podrá requerir a aquéllos la reintegración al trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho de reanudar las vacaciones.

- ✓ Las vacaciones no son acumulables, y esto es así porque prescriben al año. Es decir que luego de transcurrido el año de trabajo y el periodo de seis meses siguientes sin que sean otorgadas, el derecho de usufructuar las vacaciones se extingue, caduca.

Pero la ley establece una excepción para acumularlo por 2 años, siempre que el trabajador lo solicite y no perjudique a los intereses de la empresa.

*Artículo 224°.* - Las vacaciones no son acumulables. Sin embargo, a petición del trabajador podrán acumularse por dos años, siempre que no perjudique los intereses de la empresa.

- ✓ Las vacaciones son compensadas en dinero, cuando la relación laboral termina sin haberse hecho uso de la misma.
- ✓ La compensación en dinero es doble cuando la relación laboral termina después del periodo de goce, es decir después de transcurridos los 6 meses siguientes a la fecha en que el trabajador cumplió el año de trabajo.
- ✓ Las vacaciones también son abonadas en forma proporcional, si la relación laboral termina antes de cumplir un año de trabajo, pero solamente cuando la relación laboral termina por despido injustificado .

*Artículo 221°. - Cuando el contrato de trabajo termine sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensará en dinero, en base al salario actual, y el monto será doble cuando la compensación debe abonarse por despido ocurrido después del período de goce.*

*Si el contrato termina antes del año, por causa imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.*

¿Qué dice la normativa con relación a las Vacaciones cuando la relación laboral termina?

## Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sobre medidas excepcionales y transitorias en relación a la concesión de vacaciones

Resolución N° 499 del 17 de marzo de 2020, Por la cual se establecen medidas excepcionales y transitorias en relación a la concesión de vacaciones remuneradas a los trabajadores mientras dure la declaración de emergencia sanitaria dispuesta por el Gobierno Nacional.

*ESTABLECE, en forma excepcional y transitoria que no se considerara un obstáculo para el otorgamiento de vacaciones al trabajador, la falta de notificación con la antelación de 15 días por parte del empleador, prevista en la legislación laboral, mientras dure la Declaración de Emergencia Sanitaria dispuesta por el Gobierno Nacional. Insta a los empleadores a conceder el beneficio del usufructo de vacaciones remuneradas a sus respectivos trabajadores, sea individual o colectivamente, en forma coincidente con el lapso de tiempo que dure la Declaración de Emergencia Sanitaria dispuesta por el Gobierno Nacional.*

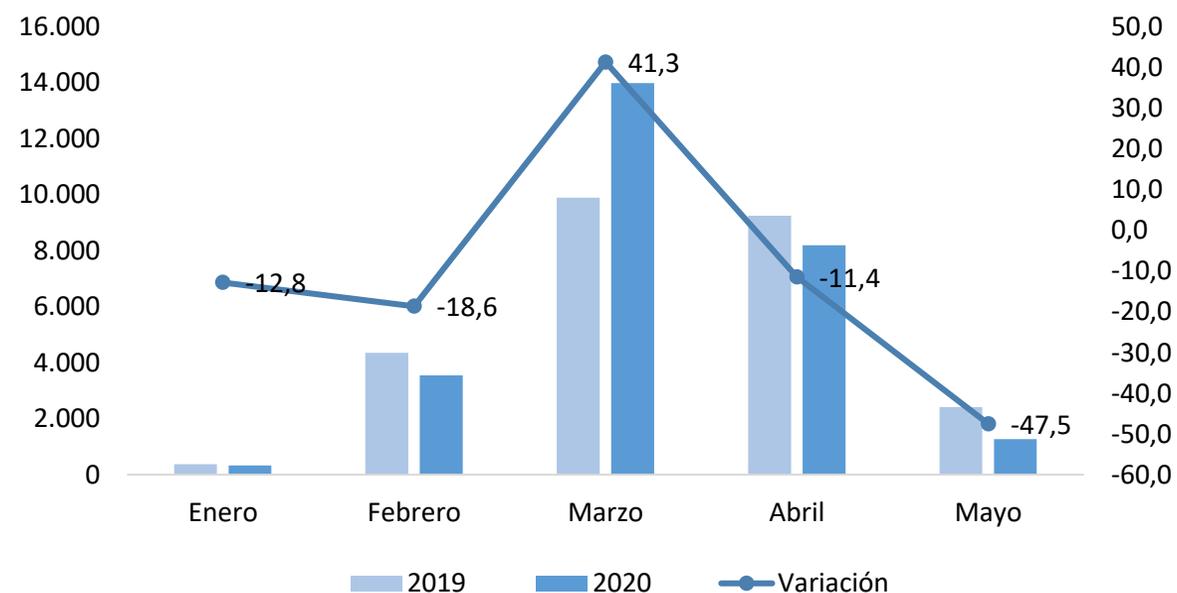
## Vacaciones anticipadas: figura utilizada para contener el empleo al inicio de la aplicación de medidas de distanciamiento físico.

### ¿Qué nos muestran los registros de comunicaciones de vacaciones?

- ✓ Al verse interrumpida la actividad económica para algunos sectores, el MTESS utilizó la figura de las vacaciones para instar a los empleadores a no despedir y contener el empleo por lo menos hasta cerrar el mes de marzo.
- ✓ De acuerdo con el mismo periodo de consulta, para el 2020 notamos un total de 993 comunicaciones de vacaciones más con relación al 2019.
- ✓ En el mes de marzo 2020, las comunicaciones aumentaron en 41,3 puntos porcentuales con relación al mismo periodo de 2019.
- ✓ En términos absolutos, en marzo de 2019 se registraron 9.893 comunicaciones de vacaciones, mientras que, en marzo de 2020 se registraron 13.977; es decir, 4.084 comunicaciones de vacaciones más con relación al mismo periodo anterior.

Mes	Comunicación de Vacaciones		Diferencia (2020-2019)	Variación
	2019	2020		
Enero	383	334	-49	-12,8
Febrero	4.358	3.546	-812	-18,6
<b>Marzo</b>	<b>9.893</b>	<b>13.977</b>	<b>4.084</b>	<b>41,3</b>
Abril	9.244	8.189	-1.055	-11,4
Mayo	2.414	1.268	-1.146	-47,5
Junio	58	44	-14	-24,1
Julio	13	3	-10	-76,9
Agosto	5	2	-3	-60,0
Septiembre	1	1	0	0,0
Octubre	2		-2	-100,0
<b>Total</b>	<b>26.371</b>	<b>27.364</b>	<b>993</b>	

Cantidad y variación interanual correspondiente a las vacaciones comunicadas al MT entre el 01/03 y 19/05 por mes. Años 2019 y 2020



Fuente: elaborado con datos del Sistema de Comunicaciones de la DT, Jaspersoft consultado al 19-05-2020\*

Obs. Para cada uno de los años (2019 y 2020) se hizo el mismo periodo de consulta que va del 01/03 al 19/05, con el objeto de comparar la dinámica interanual.

Vacaciones anticipadas: figura utilizada para contener el empleo al inicio de la aplicación de medidas de distanciamiento físico.

¿Qué nos muestran los registros de comunicaciones de vacaciones?

- ✓ Con relación a la cantidad de días de vacaciones comunicados, tenemos que el promedio es de 16 días, independientemente del mes y año de análisis.
- ✓ Estos datos podrían indicar que una gran cantidad de empleadores utilizaron la figura de vacaciones como una herramienta de sostenimiento del empleo, por lo menos en la primera parte de la aplicación de medidas de distanciamiento.

Mes	2019		2020	
	Comunicaciones de Vacaciones	Promedio de días	Comunicaciones de Vacaciones	Promedio de días
Enero	383	17	334	21
Febrero	4.358	17	3.546	17
Marzo	9.893	16	13.977	16
Abril	9.244	17	8.189	18
Mayo	2.414	17	1.268	21
Junio	58	17	44	22
Julio	13	19	3	10
Agosto	5	28	2	18
Septiembre	1	12	1	12
Octubre	2	12		
<b>Total</b>	<b>26.371</b>	<b>17</b>	<b>27.364</b>	<b>17</b>

Fuente: elaborado con datos del Sistema de Comunicaciones de la DT, Jaspersoft consultado al 19-05-2020\*

Obs. Para cada uno de los años (2019 y 2020) se hizo el mismo periodo de consulta que va del 01/03 al 19/05, con el objeto de comparar la dinámica interanual teniendo en cuenta las medidas adoptadas.

## VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

9/ junio/2020

*Dirección de Observatorio Laboral*

[observatorio@mtess.gov.py](mailto:observatorio@mtess.gov.py)

Ministerio de Trabajo, Empleo y  
Seguridad Social



Observatorio  
**LABORAL**



Ministerio de  
TRABAJO, EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

 GOBIERNO  
NACIONAL

Paraguay  
de la gente