

RESOLUCIÓN MTESS N° 1290/2024

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE OTORGAMIENTO DE VACACIONES A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO CUYA RELACIÓN CON EL EMPLEADOR SE RIGE POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.-----

Asunción, diciembre de 2024.

VISTO: las disposiciones de la legislación en materia laboral que establecen el derecho a las vacaciones de los trabajadores del sector privado, cuyo otorgamiento constituye una obligación para los empleadores; y -----

CONSIDERANDO:

Que, en el ordenamiento jurídico nacional lo relativo a las vacaciones se erige en un derecho de rango constitucional, de acuerdo con lo establecido en el Art. 91 de la Carta Magna que establece: “*Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley*”.-----

Que, el Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Relativo a las vacaciones anuales pagadas”, ratificado por nuestro país a través de la Ley N° 944/64, estipula: “**Artículo 2.** 1. *Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.* 2. *Las personas menores de dieciséis años, incluidos los aprendices, tendrán derecho, después de un año de servicio continuo, a vacaciones anuales pagadas de doce días laborables, por lo menos...* 4. *La legislación nacional podrá autorizar, a título excepcional, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima prevista por el presente artículo...* **Artículo 3.** *Toda persona que tome vacaciones, en virtud del artículo 2 del presente Convenio, deberá percibir durante las mismas. a) su remuneración habitual, calculada en la forma que prescriba la legislación nacional, aumentada con el equivalente de su remuneración en especie, si la hubiere...* **Artículo 4.** *Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones pagadas o la renuncia a las mismas.* **Artículo 7.** *A fin de facilitar la aplicación efectiva del presente Convenio, cada empleador deberá, inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente: a) la fecha en que entren a prestar servicio sus empleados y la duración de las vacaciones anuales pagadas a que cada uno tenga derecho; b) las fechas en que cada empleado tome sus vacaciones anuales pagadas; c) la remuneración recibida por cada empleado durante el período de vacaciones anuales pagadas*”.-----

Que, por su parte, el Código del Trabajo en su Artículo 218, dispone: “*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 hábiles corridos; b) Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, dieciocho días hábiles corridos; y, c) Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días hábiles corridos. Las vacaciones comenzarán un día*

RESOLUCIÓN MTESS N° 1290/2024

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE OTORGAMIENTO DE VACACIONES A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO CUYA RELACIÓN CON EL EMPLEADOR SE RIGE POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.-----

Asunción, diciembre de 2024.

lunes o el siguiente día hábil si aquél fuese feriado... 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. Serán de cuenta exclusiva del empleador los gastos que irrogue tanto el reintegro del trabajador como la reanudación de sus vacaciones".-----

Que, además de regular el tiempo de las vacaciones vinculado a la antigüedad de los trabajadores, así como la interrupción de las mismas en los casos de necesidad, el Código del Trabajo también se refiere al salario que deben percibir los trabajadores y el momento de su percepción (Art. 220), el pago por las vacaciones causadas y las proporcionales (Art. 221), el periodo en que deben ser concedidas las vacaciones y la comunicación de su otorgamiento (Art. 222) y la acumulación de las vacaciones (Art. 224).-----

Que, los derechos y las obligaciones establecidos en el Código del Trabajo respecto a las vacaciones precisan de una adecuada reglamentación, a los efectos de su efectivo cumplimiento a través de la fijación de las formas y procedimientos para efectuar las solicitudes, comunicaciones y el otorgamiento con reglas claras y concretas, para que las partes de la relación laboral (trabajador y empleador) adecuen su actuación a las mismas.-----

Que, se aprecia que el Convenio OIT N° 52 estipula un tiempo mínimo de vacaciones de seis días y, a su vez, permite establecer el fraccionamiento de las mismas en caso de que el tiempo concedido supere el mínimo fijado. El Código Laboral en su Art. 218 establece que las vacaciones serán usufructuadas en días hábiles corridos, sin interrupciones, pero por otra parte el Art. 225 del mismo Código permite al empleador interrumpir las vacaciones con el reintegro del trabajador por necesidad urgente de la empresa. Esto tiene como consecuencia fraccionar las vacaciones, pues el trabajador reanudará posteriormente el usufructo de las mismas. Entonces, si el trabajador es quien solicita usufructuar sus vacaciones en forma fraccionada, con ello otorga su consentimiento al empleador, quien al aceptar declara que precisa los servicios del trabajador en ese tiempo. Siendo así, se entiende que las vacaciones pueden ser fraccionadas en periodos de tiempo que aseguren al trabajador el descanso pertinente y que no se afecte el funcionamiento de la empresa, siempre que ello no implique la renuncia del derecho de usufructuar la totalidad de los días correspondientes y que este fraccionamiento tenga como base el consentimiento del trabajador y el empleador.-----

RESOLUCIÓN MTESS N° 1290/2024

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE OTORGAMIENTO DE VACACIONES A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO CUYA RELACIÓN CON EL EMPLEADOR SE RIGE POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.-----

Asunción, diciembre de 2024.

Que, la Dirección General de Asesoría Jurídica se expidió en los términos del Dictamen DGAJ N° 368/2024 de fecha 06 de diciembre de 2024, en el que concluye sobre la viabilidad jurídica de dictar la resolución por la cual se disponga la reglamentación del otorgamiento de vacaciones a los trabajadores del sector privado.-----

Que, los actos administrativos reglamentarios de esta naturaleza, conforme a lo previsto en la Ley N° 5115/2013 “Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”, en cuyo Art. 11 numeral 6) establece como una de las funciones generales la de dictar normas reglamentarias en el ámbito de su competencia, y en el numeral 7) la de “*Adoptar las medidas de administración, coordinación, supervisión y control necesarias para asegurar el cumplimiento de las funciones de su competencia*”.-----

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones; y

LA MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

Art. 1° **APROBAR** el Reglamento de Otorgamiento de Vacaciones a Trabajadores del Sector Privado cuya relación con el empleador se rige por el Código del Trabajo, de conformidad a lo expuesto en el considerando y el Anexo, con un total de 05 (cinco) fojas, que forma parte de la presente Resolución.-----

Art. 2° **NOTIFICAR** a quienes corresponda, cumplido archivar.-----

Secretaria General

Ministra

RESOLUCIÓN MTESS N° 1290/2024

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE OTORGAMIENTO DE VACACIONES A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO CUYA RELACIÓN CON EL EMPLEADOR SE RIGE POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.-----

Asunción, diciembre de 2024.

ANEXO

REGLAMENTO DE OTORGAMIENTO DE VACACIONES A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO CUYA RELACIÓN CON EL EMPLEADOR SE RIGE POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1° DEL OBJETO: El presente reglamento tiene por objeto establecer las reglas para la concesión de vacaciones a los trabajadores en relación de dependencia que prestan servicios en el sector privado, cuyo vínculo jurídico con el empleador se rija por las disposiciones del Código del Trabajo .-----

Art. 2° DEL PERIODO DE VACACIONES: El tiempo de vacaciones se regirá por la antigüedad de los trabajadores, conforme a lo previsto en el Art. 218 del Código del Trabajo. Para establecer la fecha en la cual el trabajador accede al derecho de usufructuar sus vacaciones, se tendrá en cuenta la fecha de ingreso en el empleo, cualquiera sea su modalidad de contrato pactado con el empleador. Al cumplirse el primer año desde el ingreso, el trabajador causará el derecho a usufructuar sus vacaciones y así sucesivamente cada vez que se cumpla un año de prestación de servicios, tomando como base de cómputo la referida fecha.-----

El derecho de acceder al usufructo de las vacaciones en las labores que no se efectúen regularmente todo el año y en los trabajos a destajo, se regirá por lo establecido en el Art. 219 del Código del Trabajo.-----

Art. 3° DE LA REMUNERACIÓN: Corresponde efectuar el pago de los días de vacaciones causadas a ser utilizadas por el trabajador anticipadamente al usufructo de las mismas, calculando la remuneración sobre la base del salario que en ese tiempo percibe el trabajador, el cual, en ningún caso podrá ser inferior al mínimo legal vigente.-----

El recibo de pago de vacaciones remuneradas contendrá: membrete de la empresa, fecha de emisión, datos del trabajador (nombres, apellidos y número de cédula de identidad), monto percibido, periodo de las vacaciones usufructuadas, cantidad de días de vacaciones, firma del trabajador y firma del empleador. El original del recibo quedará para el empleador y el duplicado se entregará al trabajador.-----

RESOLUCIÓN MTESS N° 1290/2024

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE OTORGAMIENTO DE VACACIONES A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO CUYA RELACIÓN CON EL EMPLEADOR SE RIGE POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.-----

Asunción, diciembre de 2024.

Art. 4° DE LA PLANIFICACIÓN DE LAS VACACIONES: El empleador deberá planificar la concesión de las vacaciones de los trabajadores, señalando la época en la que corresponde otorgarlas a cada uno, a los efectos de asegurar el efectivo descanso de los trabajadores y el normal desarrollo de las actividades de la empresa. Las vacaciones pueden ser concedidas oficiosamente por el empleador o a solicitud del trabajador. -----

Art. 5° DEL PLAZO PARA OTORGAR VACACIONES: Las vacaciones deben ser concedidas al trabajador dentro de los seis meses de haberlas causado, de acuerdo a lo previsto en los Arts. 222 y 223 del Código del Trabajo.-----

Si el empleador no cumple la obligación de conceder al trabajador sus vacaciones, éste lo podrá requerir mediante la solicitud de concesión de vacaciones, o bien, efectuar la denuncia correspondiente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.-----

En caso de que las vacaciones no sean concedidas dentro de los seis meses de la fecha en que el trabajador las causó, el empleador queda obligado a concederlas con el pago del doble de la remuneración que corresponda. El incumplimiento de esta obligación podrá ser denunciado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sin perjuicio de las acciones legales procedentes.-----

Art. 6° DE LA COMUNICACIÓN Y SOLICITUD: A fin de que el trabajador pueda planificar sus vacaciones, el empleador debe comunicarle con quince días hábiles de antelación el periodo en el cual le serán otorgadas. La nota de comunicación debe contener: membrete de la empresa; fecha de su emisión; nombres, apellidos y número de cédula de identidad del trabajador; periodo de goce (desde y hasta qué fecha, mencionando día, mes y año); firma de un representante de la empresa; firma del trabajador como constancia de recepción.-----

Si el trabajador es quien solicita el usufructo de sus vacaciones debe presentar una nota al empleador con quince días hábiles de antelación a la fecha en la cual se usufructuarán. Esta nota contendrá: fecha de su emisión, nombres, apellidos y número de cédula de identidad del trabajador; periodo de vacaciones que se solicita (desde y hasta qué fecha, mencionando día, mes y año); firma del trabajador y constancia de recepción por un representante de la empresa.-----

RESOLUCIÓN MTESS N° 1290/2024

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE OTORGAMIENTO DE VACACIONES A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO CUYA RELACIÓN CON EL EMPLEADOR SE RIGE POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.-----

Asunción, diciembre de 2024.

Art. 7° DE LA ACUMULACIÓN DE VACACIONES: Las vacaciones no son acumulables por voluntad unilateral del empleador. No obstante, a pedido del trabajador, las mismas pueden ser acumuladas hasta por dos años conforme a lo previsto en el Art. 224 del Código del Trabajo. A estos efectos, el empleador requerirá al trabajador que le presente una solicitud de acumulación de tiempo de vacaciones que contendrá: fecha de emisión; nombres apellidos y número de cédula de identidad del trabajador; mención clara del periodo de vacaciones que se pretende acumular; firma del trabajador y constancia de recepción por parte de un representante de la empresa. La solicitud de acumulación de vacaciones deberá ser presentada dentro de los seis meses de haber causado el derecho de usufructuarlas.

Art. 8° DE LA INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES: Conforme a la excepción prevista el Art. 225 del Código del Trabajo, por causa de una necesidad urgente del empleador se puede solicitar al trabajador su reintegro antes de que finalice el periodo de usufructo. Esto no implica la renuncia al tiempo de vacaciones, por lo que el trabajador conserva el derecho de reanudarlas. -----

Para que opere la figura excepcional de la interrupción el empleador la comunicará por nota, medios electrónicos u otro medio fehaciente al trabajador. La comunicación debe contener: fecha de emisión; denominación y número de RUC de la empresa; nombres, apellidos y número de cédula de identidad del trabajador; mención expresa y clara del motivo de la necesidad de interrupción; fecha en la cual el trabajador debe reintegrarse; fecha en la cual el trabajador reanudará sus vacaciones; firma de un representante de la empresa y constancia de recepción del trabajador.-----

En caso de que el trabajador incurriera en gastos para reintegrarse a su lugar de trabajo por motivo de la interrupción de las vacaciones, el empleador deberá restituirlos en el plazo de 48 horas de la reincorporación. A tal efecto, el trabajador presentará una solicitud de restitución de gastos acompañada de la documentación respaldatoria. Si el empleador no devolviera los montos en este concepto, el trabajador podrá efectuar su denuncia ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sin perjuicio de las acciones legales que procedan.-----

Art. 9° DEL FRACCIONAMIENTO DE LAS VACACIONES: Únicamente a pedido del trabajador las vacaciones podrán ser fraccionadas en periodos no inferiores a seis días hábiles corridos. En ningún caso el fraccionamiento de las vacaciones

RESOLUCIÓN MTESS N° 1290/2024

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE OTORGAMIENTO DE VACACIONES A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO CUYA RELACIÓN CON EL EMPLEADOR SE RIGE POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.-----

Asunción, diciembre de 2024.

podrá implicar renuncia del tiempo restante, debiendo el trabajador usufructuarlas en su totalidad en la forma establecida en esta reglamentación.-----

Se podrán fraccionar las vacaciones durante el año en las siguientes modalidades:

- a) En dos partes los trabajadores que tengan derecho a doce días
- b) Hasta en tres partes aquellos trabajadores que tengan derecho a dieciocho y treinta días

El fraccionamiento de las vacaciones no será aplicable a los adolescentes trabajadores de 14 a 17 años de edad. -----

Art. 10 DEL CONSENTIMIENTO: El fraccionamiento se funda en el acuerdo entre las partes de la relación laboral, en virtud del cual la solicitud del trabajador recepcionada por el empleador ya significa la aceptación, basada en el consentimiento del trabajador y la necesidad del empleador de contar con sus servicios en ese tiempo.-----

Art. 11 DE LA FORMA DE LA SOLICITUD DE FRACCIONAMIENTO: El trabajador presentará una nota de solicitud de fraccionamiento al empleador que contendrá: fecha de emisión; nombres, apellidos y número de cédula de identidad del trabajador; periodo de tiempo en que se usufructuarán las vacaciones fraccionadas (fecha de inicio y de finalización); firma del trabajador y constancia de recepción por un representante de la empresa.-----

Art. 12 DE LA REMUNERACIÓN EN LAS VACACIONES FRACCIONADAS: El pago que debe percibir el trabajador con motivo de sus vacaciones en la modalidad de fraccionamiento será en proporción a los días efectivamente usufructuados.-----

Art. 13 DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES: En la modalidad de goce fraccionado de las vacaciones rigen los mismos derechos y obligaciones establecidos en el Código del Trabajo y en esta reglamentación, salvo las excepciones previstas en el presente reglamento que son aplicables en virtud de esta figura excepcional.--

Art. 14 DE LA PROHIBICIÓN: Queda expresamente prohibida la utilización de permisos de otra índole a cuenta de vacaciones, en razón de que ambos beneficios son descansos que tienen diferente duración y finalidad.-----

RESOLUCIÓN MTESS N° 1290/2024

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE OTORGAMIENTO DE VACACIONES A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO CUYA RELACIÓN CON EL EMPLEADOR SE RIGE POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.-----

Asunción, diciembre de 2024.

Art. 15 DE LA INTERRUPCIÓN DURANTE EL FRACCIONAMIENTO: Mientras sean usufructuadas las vacaciones en la modalidad fraccionada mínima de 6 días, no tendrá aplicación la interrupción prevista en el Art. 225 del Código del Trabajo.-

Art. 16 DE LAS COMUNICACIONES: El otorgamiento de las vacaciones, el pago de la remuneración correspondiente a las mismas, la acumulación, la interrupción, la reanudación de vacaciones después de la interrupción y el fraccionamiento serán comunicados al Registro Obrero Patronal (REOP) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de acuerdo a los procedimientos y requisitos previstos en las reglamentaciones aplicables a la materia.-----

Secretaria General

Ministra