



**PROYECTO DE LEY**  
**"DE LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES"**

*El Senado y la Cámara de Diputados...*

**Artículo 1º:** Sustituir el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o.) por el siguiente:

**“Art. 150. —Licencia ordinaria.**

*El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:*

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

*No se computarán a los efectos del plazo de la licencia ordinaria los días feriados nacionales y los períodos de licencias médicas por enfermedades y/o accidentes inculpables.*

*Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.”.*

*“2024 año de la Defensa de la vida,  
la Libertad y la Prosperidad”*



**Artículo 2º:** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**Jorge A. Avila**  
**Diputado de la Nación**



## **FUNDAMENTOS**

Señor Presidente:

El presente proyecto de ley tiene como objetivo sustituir una norma legal que ha quedado desajustada en relación con disposiciones de jerarquía superior y con ello evidencia una incongruencia que en la práctica perjudica a los trabajadores y afecta un instituto de especial relevancia como lo es el de las “vacaciones”.

Me permito señalar que la ley 11.729 del año 1934 entre otras disposiciones estableció el régimen de vacaciones pagas y el régimen de indemnizaciones en caso de despido, y tales derechos estaban circunscriptos en un comienzo para los empleados de comercio, habiéndose generalizado tales derechos luego del dictado del Decreto 1740 del año 1945 promovido desde la Secretaría de Trabajo y Previsión titularizada por quien luego fuera el Presidente D Juan Domingo Perón, y desde esa fecha se generalizó el derecho a gozar de vacaciones pagas para todos los sectores de la vida laboral.

A su vez la Organización Internacional de Trabajo ya en el año 1936 sancionó el Convenio N° 52 sobre “vacaciones pagas”, el cual fue ratificado por la República Argentina a través de la ley 13.560 (publicada B.O. N° 16461 del 1 de octubre de 1949), estableciendo este Convenio en su artículo 2 que:

***“1. Toda persona a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a una vacación anual pagada 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 una vacación anual pagada de doce días laborables, por lo menos.***

***3. No se computan a los efectos de la vacación anual pagada:***



***a) Los días festivos oficiales o impuestos por la costumbre;***

***b) Las interrupciones de trabajo debidas a enfermedad.***

***4. En cada país, la legislación nacional podrá autorizar, a título excepcional, el fraccionamiento de la vacación anual; pero únicamente en cuanto a la parte de ésta que exceda de la duración mínima prevista por el presente artículo.***

***5. La duración de la vacación anual pagada deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio, según modalidades que determinará la legislación nacional.”***

Como surge de lo expresamente dispuesto en el Convenio N° 52 de la OIT no se computarán a los fines del goce de las vacaciones anuales los días feriados oficiales (léase nacionales) y las licencias por enfermedad.

A poco que se analice el texto vigente del art. 150 de la ley 20.744 (t.o.), se evidencia que no existe una disposición expresa que elimine del cómputo de los días de vacaciones los feriados nacionales y, tal omisión, determina que en la práctica se les compute como integrativo del período de vacaciones anuales los feriados nacionales que rigieren durante los plazos en que los empleadores otorgaren las vacaciones.

Los Convenios de la OIT en tanto y cuanto hubieren sido ratificados por ley tienen jerarquía superior al de la ley (art. 75 inc. 22 Const. Nac.), y siempre fueron considerados fuentes del derecho del trabajo, pero con posterioridad a la Reforma Constitucional de 1994 que les atribuyó jerarquía “supralegal”, tal dispositivo tiene consecuencias prácticas para el orden jurídico interno, no cabiendo duda que se encuentra vigente en nuestro derecho positivo que los feriados nacionales no se deben computar dentro del plazo de las “licencias ordinarias”, sin perjuicio de lo cual al no estar receptada tal norma superior en la ley de contrato de trabajo, los empleadores no la cumplimentan y los trabajadores no exigen o efectivizan su derecho.



Como la Nación al ratificar un tratado internacional se obliga a que los órganos judiciales y administrativos apliquen y además dicten disposiciones congruentes con dicho Tratado o Convenio en el marco del derecho interno, va de suyo que constituye un imperativo contemplar en la regulación del régimen de las vacaciones **el no cómputo de los feriados nacionales durante el plazo de su goce efectivo, por lo que resulta imperioso armonizar la legislación nacional con los Convenios Internacionales ratificados por la República Argentina, garantizando el goce de este derecho fundamental a los trabajadores.**

Procede señalar que, de acuerdo con los documentos emanados de la OIT sobre la materia, *se entiende por vacación anual remunerada un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llevando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo remuneración. Este concepto transcripto, en realidad resulta incompleto, pues omite un elemento esencial ínsito en la naturaleza jurídica de las vacaciones, como lo es el factor higiénico-social que aquella posee, tal como se menciona al inicio<sup>1</sup>.*

Si la finalidad de las vacaciones es la protección psicofísica de los trabajadores, y tal instituto tiene también un componente social y familiar, ello determina que un trabajador con mayor antigüedad en el empleo y consecuentemente mayor edad, tiene un beneficio mayor, ello en función de que el tiempo de las vacaciones es un beneficio, por lo que va de suyo que a mayor tiempo del descanso será mayor el beneficio para el trabajador y su familia, por lo que conforme emerge de las previsiones expresas del art. 14 bis de la Constitución Nacional, constituye un deber garantizar a los trabajadores el goce pleno de, entre otros derechos, al descanso y vacaciones pagadas, con ajuste a las disposiciones Constitucionales y Convencionales vigentes.

Por lo expuesto, y siendo una necesidad que en el derecho interno se recepten las normas de jerarquía superior y se eviten conflictos generados por contradicciones

---

<sup>1</sup> Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Mario Ackerman, Ed., Rubinzal - Culzoni, Año 2016, Tomo II, pág 225

***“2024 año de la Defensa de la vida,  
la Libertad y la Prosperidad”***



normativas, es que solicito a mis pares el acompañamiento a la presente iniciativa legislativa a los fines de darle pronta sanción a una disposición legal justa y necesaria.

**Jorge A. Avila**  
**Diputado de la Nación**