

Cómo serán las vacaciones de los empleados según el proyecto de reforma laboral con el que el Gobierno debatirá en el Congreso

La propuesta promueve modificaciones en el régimen de licencia paga, introduce condiciones para dividir el descanso y establece formalidades sobre los avisos a los trabajadores



La [reforma laboral](#) en la que trabaja el Gobierno de **Javier Milei**, y que por el momento gira alrededor de un [proyecto](#) presentado por [Romina Diez](#), contempla **cambios concretos en el modo en que los empleados podrán tomar sus vacaciones** dentro de la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina. Este proyecto, enviado al Congreso para su discusión, aborda una de las instituciones históricas del derecho laboral argentino al ajustar aspectos clave de la llamada licencia anual ordinaria, conocida como vacaciones. El texto incorpora modificaciones de fondo al artículo 154 de la Ley N° 20.744.

El nuevo esquema establece que el empleador podrá otorgar el goce de las vacaciones en cualquier momento del año, hasta el 30 de abril del año siguiente, lo que introduce **mayor flexibilidad** en la organización de los descansos. Al ampliar el período durante el cual las empresas pueden conceder licencias, el proyecto elimina restricciones estacionales y extiende el margen temporal disponible para el descanso anual.

Una de las modificaciones centrales es la creación de la posibilidad de **fragmentar el período vacacional**, siempre que cada parte no sea menor a una semana completa. Es decir, la licencia paga no se limitará a una sola vez por año, sino que podrá dividirse en segmentos de al menos siete días corridos. Esta estructura marca un contraste con el esquema anterior, en el que las vacaciones usualmente se tomaban completas en una única ocasión durante el ciclo anual.

Las 5 claves que se proponen:

Fraccionamiento de vacaciones: Los empleados pueden dividir sus días de descanso en períodos no menores a una semana.

Flexibilidad en el calendario: El empleador puede otorgar las vacaciones en cualquier momento del año, incluso hasta el 30 de abril del año siguiente.

Aviso anticipado obligatorio: La fecha de inicio debe comunicarse al trabajador por escrito, con al menos veintiún días de anticipación.

Vacaciones en verano cada dos períodos: El empleador debe garantizar que cada trabajador reciba el goce total de vacaciones durante una temporada de verano, al menos una vez cada dos ciclos, salvo que el empleado decida lo contrario.

Vacaciones conjuntas para familias: Si trabajadores unidos por matrimonio o vínculo familiar trabajan en la misma empresa, pueden solicitar disfrutar las vacaciones juntos y el empleador está obligado a concederlo si ambos lo requieren.

Según el texto del artículo 10 del proyecto, las empresas estarán obligadas a **comunicar la fecha de inicio del período vacacional por escrito y con una anticipación mínima de veintiún días** al trabajador. Esta formalidad busca garantizar que los empleados cuenten con tiempo suficiente para organizar sus compromisos personales y familiares de acuerdo al cronograma definido por el empleador. El proyecto sostiene esta medida como estándar, aunque admite que los convenios colectivos pueden negociar otras condiciones adaptadas a la realidad de cada sector. La comunicación anticipada incorpora tres elementos importantes: debe ser escrita, realizada al menos veintiún días antes de la fecha de inicio del descanso y especificar el período que le corresponde a cada trabajador. Estos requisitos resultan relevantes porque ofrecen previsibilidad tanto a los empleados como a los departamentos de recursos humanos de cada empresa.

En paralelo al derecho del empleador para establecer el cronograma, el proyecto introduce una excepción para que los sindicatos, a través de convenciones colectivas, delimiten otros esquemas que se adapten a las características de sectores específicos. Así, se preserva la función negociadora de los sindicatos y la posibilidad de acuerdos diferenciados.

El sistema de **fraccionamiento de vacaciones** tiene como límite que cada segmento del descanso dure por lo menos una semana. El empleador puede distribuir las licencias en varios tramos, pero nunca dividirlos en lapsos menores a siete días corridos. Esta medida impide el exceso de fragmentación, al tiempo que amplía la capacidad de planificación conjunta entre trabajadores y empresas.

Además, el texto aclara que cuando las vacaciones no se otorguen de forma simultánea a toda la plantilla, **cada empleado debe recibir el período íntegro de vacaciones en al menos una temporada de verano cada dos ciclos**, salvo que exprese voluntad en contrario. Este punto garantiza que los trabajadores puedan disfrutar de sus días en la época tradicionalmente más buscada para el descanso, aunque la ley contempla la excepción cuando el propio trabajador opte por otro período del año.

Esta normativa registra un matiz importante respecto del anterior sistema, en el que existía una preferencia por los meses de verano pero sin obligatoriedad para el empleador de agrupar a todo el personal en la misma época. El texto distingue entre la administración general del calendario de vacaciones por la empresa y el derecho individual a gozar de la temporada estival, lo que responde a realidades laborales dentro de distintos rubros y actividades.

Otro punto clave que incorpora la reforma involucra a los trabajadores casados o en unión familiar que se desempeñan bajo las órdenes del mismo empleador. En esos casos el empleador debe otorgar las vacaciones en forma conjunta y simultánea, siempre que ambos así lo soliciten.

Esta previsión apunta a garantizar la posibilidad de coincidir los períodos de descanso para las familias, un derecho que mantiene continuidad respecto de la normativa precedente.

El articulado señala que los grupos familiares poseen la facultad de requerir el uso conjunto del descanso, mientras que la empresa queda obligada a concederlo cuando la solicitud se formula en común. La redacción contempla tanto los matrimonios como otras formas de unión familiar reconocidas legalmente.

El nuevo artículo, al permitir el **fraccionamiento del período vacacional**, busca reflejar las modalidades actuales del mundo del trabajo y la necesidad de adaptar la regulación a estructuras más flexibles y dinámicas. Al mismo tiempo, impone límites claros para preservar el derecho a un verdadero descanso: los periodos jamás deben dividirse en tramos inferiores a una semana.

Estos cambios generan nuevas responsabilidades para **los empleadores**, que no solo deben definir el cronograma sino también cumplir con la notificación formal anticipada. El manejo de recursos humanos deberá contemplar estos requisitos en coordinación con la operatividad de la empresa y los acuerdos internos con los trabajadores.

De este modo, la reforma propone una estructura en la que tanto la empresa como el trabajador incorporan herramientas para negociar y adaptar las vacaciones a las demandas de producción y personales. La notificación previa y el fraccionamiento se combinan con el derecho a disfrutar del verano en cada ciclo de dos años, lo que representa una transformación con relación al marco tradicional.

Por otra parte, el texto mantiene la referencia a la posibilidad de que los convenios colectivos modifiquen la modalidad establecida, para que actividades con ciclos estacionales, demandas especiales o pautas internas consensuadas ajusten el régimen a su propia realidad. Esa puerta abierta intenta que la norma general no se convierta en obstáculo para los sectores que requieren excepciones por las características propias de su funcionamiento.

La normativa prevé que, cuando sea necesario otorgar vacaciones a los empleados en fechas diferentes, el empleador asegure que todos tengan la oportunidad de descansar en temporada alta al menos una vez cada dos ciclos. Este punto resulta particularmente relevante en actividades en las que la demanda incrementa durante ciertos meses y la empresa no puede parar la operatoria en un solo período. Ofrece una solución de equilibrio entre la organización interna y el derecho individual a tomar vacaciones.

El texto incluye elementos respecto de la forma y contenido de la notificación que los empleadores deben entregar a sus trabajadores. Es requisito que la comunicación sea escrita y que precise los datos básicos para organizar el período de descanso. La anticipación de veintiún días responde a la necesidad de asegurar que el trabajador disponga de tiempo suficiente para planificar viajes, actividades familiares o reordenamiento de obligaciones personales.

La propuesta de reforma abarca a aquellas personas que cumplen tareas bajo el régimen de dependencia en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo. Para los trabajadores alcanzados por regímenes especiales o estatutos sectoriales puede haber disposiciones adicionales, siempre que no contradigan el núcleo de los derechos reconocidos en esta iniciativa.

El cambio más relevante para el calendario de vacaciones es la alternativa de dividir el descanso en periodos de al menos una semana, lo que no existía como opción en el diseño tradicional. Esta posibilidad resulta especialmente significativa en actividades de alta rotación o en empresas que requieren cubrir servicios durante la mayor parte del año.

El proyecto busca articular el interés de las empresas para una organización dinámica, las necesidades de producción y el derecho de los empleados a un período de descanso anual que conserve su sentido reparador. Representa, en ese sentido, un intento de adaptar la legislación a nuevas formas de organización pero condicionado por garantías mínimas como la extensión de cada tramo del descanso y el derecho a la notificación previa.

La coexistencia entre la regla legal y la posibilidad de acuerdos sectoriales responde a la presencia en el mundo laboral argentino de ramas que operan con distintas lógicas internas. Con este mecanismo se impulsa la flexibilidad, pero también se incluye la administración colectiva como resguardo de derechos, siempre que la decisión se encuentre amparada en los convenios.

La reforma establece que las personas que comparten relación familiar y tienen el mismo empleador pueden pedir sus vacaciones en conjunto, y el empleador tiene la obligación de concederlo. Se contemplan tanto los matrimonios como otras uniones legalmente reconocidas, lo que amplía la protección para distintos tipos de familias.

El nuevo marco desarrolla de manera específica el derecho al descanso y los mecanismos que deben seguirse tanto desde la perspectiva del trabajador como del empleador. La antelación en la notificación formal, la posibilidad de acomodar el calendario y el respeto a las particularidades de cada sector conforman los elementos principales de la iniciativa que analiza el Congreso.

www.moyanolaboral.com.ar