

Derechos del trabajador para el descanso vacacional pagado

La ley que regula los descansos remunerados de los trabajadores de la actividad privada es el D. Leg. 713 del 08.11.1991, su reglamento, DS 12-92- TR del 03.12.1992, y para el caso de los trabajadores de la micro y pequeña empresa (mype), el TU0 de la Ley MYPE, DS 013-2013-PRODUCE del 28.12.2013.

A continuación, puntualizamos las disposiciones básicas que deben tener en cuenta los empleadores y trabajadores del sector privado, respecto del derecho al descanso vacacional anual, los requisitos que se deben cumplir, la oportunidad del goce de este beneficio y la jurisprudencia laboral vinculada al descanso vacacional anual.

Concepto.- Es el derecho constitucional y legal de todo trabajador subordinado o dependiente (que debe figurar en planilla) a gozar de descanso físico remunerado, siempre que haya cumplido los requisitos establecidos por la Ley, que más adelante puntualizamos (Art. 10 y siguientes del D. Leg. 713).



Reglas para el pago de gratificaciones por Fiestas Patrias



CCL: 23 Municipios conceden facilidades para pago de predial y arbitrios



¿Qué mide la economía del donut?

Periodo vacacional.- El trabajador de la actividad privada, comprendido en la legislación laboral común, tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

El año de labor exigido se computa desde la fecha de ingreso del trabajador o desde la fecha que el empleador determine, siempre que abone la fracción de servicios en dozavos y treintavos, según corresponda.

Por ejemplo, si ingresó a laborar el 1 de octubre del 2019, cumple su año de servicios el 30 de setiembre del año 2020, siempre que en dicho año cumpla con el récord vacacional, caso contrario, por tal año no tendrá derecho al descanso vacacional anual.

Cuando el ingreso del ingreso del trabajador no coincide con el año calendario, el empleador y el trabajador pueden acordar el pago anticipado de las vacaciones por los meses y días laborados, a fin que el año de sus vacaciones coincida con el año calendario.

Por ejemplo, si el trabajador comenzó a laborar el 1 de octubre del 2019, se le podrá pagar los meses de octubre, noviembre y diciembre, mediante tres dozavos de su remuneración, a fin de que su año vacacional coincida con el año calendario, en el ejemplo, sería desde el 1 de enero al 31

de diciembre del año 2020 (Art. 11 D. Leg. 713 y DS 12-92-TR).

Requisitos para el goce de vacaciones.- Los requisitos que debe cumplir el trabajador para tener derecho al descanso vacacional anual pagado son:

- (i) cumplir un año de servicio para el mismo empleador,
- (ii) realizar sus labores en una jornada mínima de cuatro horas diarias,
- (iii) cumplir con el récord vacacional que a continuación se indica:

– Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana (lunes a sábado), haber realizado labor efectiva no menor a doscientos sesenta días en el año.

– Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana (lunes a viernes), haber realizado labor efectiva de por lo menos doscientos diez días en el año.

– En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en el año. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord (Art. 10 D. Leg. 713 y Art. 11 DS 12-92-TR).

Días efectivos de trabajo.- Se considerarán como días efectivos de trabajo, para efectos del récord vacacional, los siguientes:

- (i) la jornada ordinaria mínima de cuatro horas;
- (ii) la jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laboradas (por ejemplo, el domingo laboró tres horas);
- (iii) las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día,
- (iv) las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año;
- (v) el descanso previo y posterior al parto;
- (vi) el permiso sindical;
- (vii) las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador;
- (viii) el periodo vacacional correspondiente al año anterior;
y
- (ix) los días de huelga, salvo que haya sido declarada impropcedente o ilegal.

Nota.- Reiteramos que el trabajador tendrá derecho al descanso vacacional pagado, si ha cumplido con el récord vacacional, caso contrario, por dicho año no tendrá derecho a descanso vacacional pagado.

Oportunidad del descanso.- El empleador y el trabajador deben acordar la oportunidad del descanso vacacional, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador.

Si no hay acuerdo, decidirá el empleador en uso de su facultad directriz que la ley le otorga. No se podrá otorgar el descanso vacacional cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente.

Esta norma no es aplicable cuando la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones (Arts. 13 y 14 D. Leg. 713).

Remuneración vacacional.- La remuneración vacacional será igual a la que percibiría el trabajador de continuar laborando, considerándose remuneración, para este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios (Art. 15 – D. Leg. 713 y Art. 16 – D. S. N° 12-92-TR).

La remuneración vacacional deberá ser abonada al trabajador antes del inicio del descanso (Art. 16 – D. Leg. 713 y Art. 12 – D.S. 12-92-TR). La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso.

El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional y el pago de la remuneración correspondiente (Art. 20 – D. Leg. 713, Art. 19, D.S. 12-92-TR). Si durante el descanso vacacional se hubieran producido incrementos de remuneración, el trabajador tiene derecho a percibirlos a la conclusión de su descanso (Art. 20 D.S. 12-92-TR).

Acumulación de vacaciones.- El trabajador podrá acumular dos periodos de descanso consecutivos, para lo cual deberá convenirlo por escrito con su empleador. Además, será

necesario que haya disfrutado de siete días de descanso después de un año de servicios continuo, los mismos que serán deducidos del descanso vacacional por acumular (Art. 18 D. Leg. 713 y Art. 22 D.S. 12-92-TR).

Si se trata de trabajadores contratados en el extranjero, podrá convenirse la acumulación de periodos vacacionales por dos o más años. (Art. 18 D. Leg. 713).

Reducción del descanso vacacional.- para trabajadores del régimen laboral común, el descanso vacacional de 30 días podrá reducirse a 15 días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito (Art. 19 D. Leg 713).

Vacaciones truncas.- Procede el pago de vacaciones truncas cuando el trabajador acredite por lo menos un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito, el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración, como meses y días computables hubiera laborado.

En caso de cese, el trabajador tendrá derecho al pago (en su liquidación) del íntegro de su remuneración por el año cumplido de servicios, siempre que en dicho año haya alcanzado el récord vacacional y no haya disfrutado del descanso (Art. 22 D. Leg. 713).

Indemnización.- Los trabajadores en general, en el caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- (i) una remuneración por el trabajo realizado,
- (ii) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y
- (iii) una indemnización equivalente a una remuneración, por no haber disfrutado del descanso.

Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago (Art. 23 D. Leg. 713). Esta indemnización no es aplicable a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional (Art. DS 12-92- TR).

Resolución de la Corte Suprema.- La Resolución de la Corte Suprema ha establecido que la indemnización en referencia procede aún cuando el trabajador haya hecho uso del descanso en forma extemporánea, es decir, luego de vencido el segundo año. (Sentencia recaída en el Exp. Casación 2170- 2003-Lima de 15.04.2005, publicado 01.08.2005).

En consecuencia, aún cuando el trabajador descanse (en el 3er. año), el empleador estará obligado al pago de la indemnización.

Casos especiales a tener en cuenta

Comisionistas.- La remuneración vacacional para el caso de los

comisionistas se establecerá con base en el promedio de las comisiones percibidas por el trabajador en el semestre respectivo (Art. 17 DS 12-92- TR).

Destajeros.- Cuando se trate de trabajadores destajeros o que perciban remuneración principal mixta o imprecisa, para establecer la remuneración vacacional, se tomará como base el salario diario promedio durante las cuatro semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional. (Art. 18 D.S. 12-92-TR).

Trabajadores de temporada.- Cuando por su propia naturaleza, el trabajo sea discontinuo o de temporada, no procederá el descanso físico (Art. 21 – D.S. 12-92-TR).

Tratándose de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuese inferior a la de un año y no menor a un mes, solo procederá el pago de un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Si hubiera fracción de mes, procederá el pago por treintavos (Art. 21 D. Leg. 713).

Trabajadores MYPE.- Los trabajadores de la micro y pequeña empresa, contratados después que la empresa se inscribió en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype), tienen derecho a 15 días calendario de descanso vacacional, siempre que hayan cumplido el año de servicios y hayan alcanzado el récord vacacional antes mencionado (TU0 de la Ley MYPE – DS 013-2013-PRODUCE).

Aumento de sueldo.- Si durante el descanso vacacional se hubiera producido incrementos de remuneración, el trabajador tiene derecho a percibirlos a la conclusión de su descanso físico (Art. 20 – DS 12-92- TR).

Vacaciones parciales.- Con el D. Leg 1405 (12.09.2018), para el caso de trabajadores del régimen laboral común que gozan de 30 días calendario de vacaciones, se ha establecido que el descanso vacacional, a pedido del trabajador, puede fraccionarse en dos periodos de 15 días.

Las vacaciones de los primeros 15 días podrá descansarse en periodos de siete y ocho días calendario; los otros 15 días podrán gozarse en forma fraccionada en periodos inferiores a 7 días calendario y como mínimo un día.

Además, se estableció que por acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador se podrá adelantar días de vacaciones a cuenta del periodo vacacional que se genere en el futuro.

En caso de cese, los días de adelanto se compensarán con las vacaciones truncas a ser pagadas en su liquidación de beneficios sociales; pero en este caso, se ha establecido que los días de adelanto que no pueden ser compensadas en la liquidación, no podrán ser descontadas por el empleador.

Gerentes y representantes de la empresa.- La indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa “que hayan decidido” no hacer uso

de sus descanso anual programado (Casación Laboral 6462-2017-Lima).