



Guía



El descanso vacacional



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Siempre
con el pueblo

1. ¿En qué consiste el descanso vacacional?

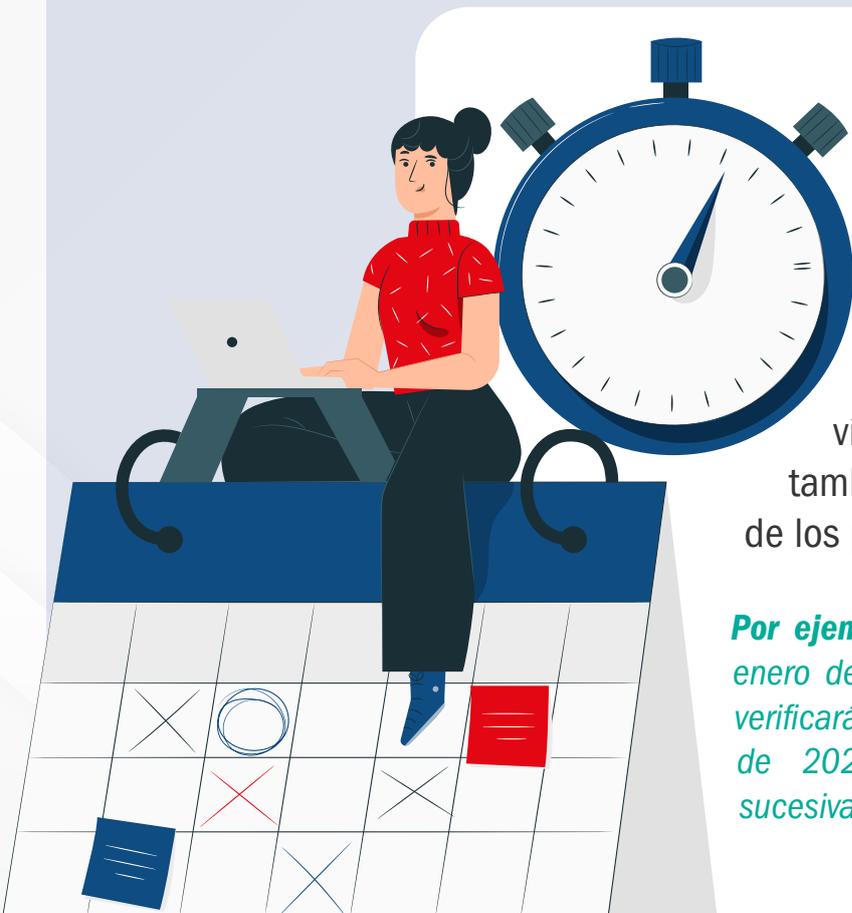
En el régimen laboral general de la actividad privada, el trabajador tiene derecho a **treinta (30) días naturales de descanso vacacional por año de servicios**, condicionado esencialmente al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador **cumpla una jornada laboral** mínima de cuatro (04) horas diarias o veinte (20) horas semanales en promedio.

b) Que el trabajador **cumpla un (01) año de servicios**:

El año de servicios, se computa desde que el trabajador inicia el vínculo laboral. Esta fecha es la que también marcará la pauta de cada uno de los periodos vacacionales siguientes.

Por ejemplo: Si el trabajador ingresa el 15 de enero de 2020, el primer año de servicios se verificará el 15 de enero de 2021; el 15 de enero de 2022 para el segundo año; y así sucesivamente.





Excepción: El artículo 11 del Decreto Legislativo N° 713 y el artículo 13 de su Reglamento autorizan al empleador a determinar que no sea la fecha de ingreso sino otro momento a partir del cual se computen los años de servicios, siempre que compense la fracción correspondiente.

Por ejemplo: Si el trabajador ingresa el 15 de enero de 2020 pero el empleador determina que no sea el 15 de enero de 2020 la fecha de referencia, sino el 1 de febrero de 2020, en este caso tendrá que abonar al trabajador, a manera de compensación vacacional, una remuneración proporcional al tiempo comprendido entre el 15 y el 31 de enero de dicho año. En ese caso, en adelante será el 1 de febrero de cada año la fecha de referencia para el cómputo de los años de servicios a efectos de las vacaciones.

c) Que el trabajador cumpla con el récord vacacional: Se entiende por récord vacacional el número mínimo de días efectivamente trabajados que el trabajador debe cumplir dentro del año de servicios, para tener derecho al descanso vacacional.

La ley establece los siguientes parámetros de récord vacacional:

Si el trabajador cumple una jornada ordinaria semanal de seis (06) días, tendrá que haber acumulado, por lo menos, doscientos sesenta (260) días de trabajo efectivo.

Si el trabajador cumple una jornada ordinaria semanal de cinco (05) días, tendrá que haber acumulado, por lo menos, doscientos diez (210) días de trabajo efectivo.

Si el trabajador labora cuatro (04) o tres (03) días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al descanso vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez (10) en dicho periodo.

2. Cómputo del récord vacacional

Para efectos del cómputo del récord vacacional se considera únicamente el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, también son computables:

a)

La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

b)

La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.

c)

Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.

d)

Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.

e)

El descanso previo y posterior al parto.

f)

El permiso sindical.

g)

Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.

h)

El periodo vacacional correspondiente al año anterior

i)

Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

3. ¿A cuánto asciende la remuneración vacacional?

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.



4. Oportunidad de goce del descanso vacacional



El descanso vacacional debe ser gozado por el trabajador dentro del año siguiente a aquel en que adquirió el derecho, en cualquier momento de ese año. La oportunidad específica se determina por acuerdo de partes; solo en caso de no existir acuerdo, la oportunidad es fijada unilateralmente por el empleador en ejercicio de su poder de dirección.

Por ejemplo, si un trabajador ingresa a laborar el 15 de enero de 2021, cumplirá con el año de servicios y el récord vacacional el 15 de enero de 2022, en cuyo caso deberá gozar de descanso vacacional, en cualquier momento, hasta el 15 de enero de 2023 como máximo.

El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones.



5. ¿En qué consiste la indemnización por vacaciones no gozadas?

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

Una remuneración por el trabajo realizado

Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado

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.

El abono de la indemnización por vacaciones no gozadas se efectúa dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de cese.

6. ¿Qué son las vacaciones truncas?



Las vacaciones truncas se originan cuando **el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios**. Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador.

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

El abono de las vacaciones truncas se efectúa dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de cese.

7. Supuestos especiales

Adelanto de vacaciones:

Consiste en **gozar el descanso vacacional de manera adelantada**, a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.

De este modo, se habilita al trabajador a gozar del descanso pese a que este no ha cumplido con el récord vacacional correspondiente, pudiendo dicho descanso ser gozado por periodos mínimos de un (01) día.

Compensación

Los días de descanso adelantado serán compensados con los días del descanso vacacional una vez cumplido el récord vacacional correspondiente.

En caso de cese antes de cumplir el récord, la liquidación de beneficios sociales detallará de modo expreso la compensación de los días de descanso adelantado con los días que componen las vacaciones truncas.

El trabajador no está obligado a pagar ni a compensar de forma alguna los días del descanso adelantado que no pudieran ser compensados de las vacaciones truncas.



Formalidades



Será requisito previo, la existencia de un acuerdo escrito entre la entidad empleadora y el trabajador.

Fraccionamiento del descanso vacacional

Consiste en fraccionar o prorratear el goce del descanso vacacional anual por **períodos menores a treinta (30) días calendario**, una vez cumplido el récord vacacional correspondiente y haber acumulado un (01) año de servicios.

Se podrá fraccionar el descanso vacacional del modo siguiente:



Un bloque de al menos quince (15) días calendario, que se gozan de forma ininterrumpida o que pueden distribuirse en (02) periodos:

Un periodo de al menos siete (07) días calendario ininterrumpidos.
Un periodo de al menos ocho (08) días calendario ininterrumpidos.



El bloque restante puede ser gozado en periodos mínimos de un (01) día calendario.

Las partes podrán acordar el orden en que se producirá el mismo.

Formalidades



El acuerdo de fraccionamiento del descanso vacacional se celebra por escrito y debe ser previo al goce del mismo. En el documento se debe indicar expresamente la estructura del fraccionamiento, así como las fechas de inicio y término.

Acumulación de vacaciones

Por acuerdo de partes, es posible acumular hasta dos (02) periodos vacacionales consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute de un descanso de siete (07) días naturales.

De este modo, el trabajador puede acumular como máximo cincuenta y tres (53) días:



Veintitrés (23) días del primer periodo acumulado, que resulta de restar de los treinta (30) días en total, aquellos siete (07) que como mínimo debe gozar el trabajador.



Treinta (30) días del segundo periodo acumulado.

Formalidades



El convenio de acumulación también debe constar por escrito.

Reducción del descanso vacacional

Mediante acuerdo de partes se puede convenir que el trabajador reduzca su descanso vacacional de treinta (30) a, como máximo, quince (15) días. Es lo que comúnmente se conoce como “venta” de vacaciones.

Por los días que el trabajador laborará y ya no descansará, el empleador deberá otorgar la respectiva compensación vacacional que consiste en:

a) La remuneración vacacional por los días de descanso no gozados.

b) La remuneración por el trabajo que realizará en los días de descanso no gozados.

c) La compensación vacacional por los días de descanso no gozados (laborados), equivalente a la remuneración señalada en el literal b).

Formalidades



El acuerdo debe constar por escrito.

8. ¿Se puede gozar del descanso vacacional después de la licencia por maternidad o paternidad?

La trabajadora gestante tiene derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso post-natal a que se refieren los artículos precedentes. Tal voluntad la deberá comunicar al empleador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario al inicio del goce vacacional.



En el caso del padre, el trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario a la fecha probable de parto de la madre.

9. Infracciones

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general, constituye infracción muy grave en materia de relaciones laborales, de conformidad con lo establecido por el artículo 25.6 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

10. Marco normativo vinculado

- Decreto Legislativo N° 713 Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Decreto Supremo N° 012-92-TR, Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Supremo N° 002-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado.
- Ley N° 26644, Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.
- Decreto Supremo N° 005-2011-TR, Decreto Supremo que Reglamenta la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante.
- Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.



Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe

Síguenos en:

