

10.- ¿Cuál es la remuneración que percibirá el trabajador en el momento que goza de su descanso vacacional y cuándo corresponde su pago?

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. El pago de la remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador.

Referencia: Artículo 15° y 16° del Decreto Legislativo 713.

11.- ¿Qué sucede si el empleador otorga un aumento remunerativo al trabajador durante el goce vacacional?

El trabajador tiene derecho a percibir a la conclusión de su descanso, los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones.

Referencia: Artículo 20 del Decreto Supremo N° 012-92-TR.

12.- ¿Cómo se efectúa el cálculo de las vacaciones truncas y en qué oportunidad deben pagarse?

Las vacaciones truncas se originan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a gozar de vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos. Para que proceda el abono del récord trunco vacacional, el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.

Referencia: Artículo No. 22 del Decreto Legislativo 713 y Artículo 23 del Decreto Supremo N° 012-92-TR.

13.- ¿Cuándo debe el empleador otorgar descanso vacacional a la trabajadora gestante?

La trabajadora gestante tiene derecho a solicitar que el periodo de descanso vacacional por récord cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal. Para ello, la trabajadora gestante deberá comunicar su decisión a su empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.

Referencia: Artículo 4° de la Ley 26644.

14.- ¿Pueden otorgarse vacaciones cuando el trabajador se encuentra incapacitado?

El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador está incapacitado por enfermedad o accidente, inclusive si la oportunidad de las vacaciones estuviera previamente acordada, este supuesto no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el periodo de vacaciones.

Referencia: Artículo 13° del Decreto Legislativo 713 y Artículo 14 del Decreto Supremo N° 012-92-TR



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Av. Salaverry N° 655, Jesús María Lima-Perú
Consultas laborales: Línea Gratuita 0800-16872
www.trabajo.gob.pe



Vacaciones



01.- ¿En qué consisten las vacaciones anuales?

Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, (detallados en el punto 2 y 3 del presente tríptico) a disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios. La remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador, lo cual constara tanto en la Planilla como en la Boleta de Pago.

Referencia: Artículo 10° del Decreto Legislativo 713.

02.- ¿Cuál es la jornada mínima que debe cumplir a fin de tener derecho a vacaciones?

Tendrán derecho a vacaciones los trabajadores que cumplan cuando menos una jornada ordinaria mínima de 04 horas diarias, en consecuencia los trabajadores a tiempo parcial que desempeñen sus servicios en una jornada promedio diaria menor de 04 horas se encontraran excluidos de este beneficio.

Referencia: Artículo 11° del Decreto Supremo No. 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo No. 713.

03.- ¿Qué requisitos deben cumplir los trabajadores para gozar del descanso vacacional?

Deben tener los siguientes requisitos:

- Deben cumplir un año de servicios a favor de un mismo empleador.
- Cumplir con un récord mínimo de días laborados según su jornada, conforme se detalla:
 - Para trabajadores cuya jornada ordinaria es de 06 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho periodo.
 - Para los trabajadores cuya jornada ordinaria es de 05 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en dicho periodo.

En los casos en que se desarrolle el trabajo en sólo 3 ó 4 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 10 días en dicho periodo.

Referencia: Art. 10° del Decreto Legislativo 713.

04.- ¿A fin de computar el record vacacional qué jornada y/o días se entiende como días laborados?

- La jornada mínima de 04 horas.
- La jornada cumplida en día de descanso cualquiera sea el número de horas trabajadas.
- Las horas de sobretiempo en número de 04 horas o más en un día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos, siempre que no supere 60 días al año.
- El descanso previo y posterior al parto (pre natal: 45 días antes del parto y post natal: 45 días posteriores al parto).
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- El periodo vacacional correspondiente al año anterior (los días del goce del derecho).
- Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Referencia: Art. 12° del Decreto Legislativo 713.

05.- ¿Cuándo debe el empleador otorgar descanso vacacional al trabajador?

Las vacaciones serán otorgadas al trabajador dentro del periodo anual siguiente a aquel en que alcanzó el derecho al goce.

La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

Referencia: Artículo 14° del Decreto Legislativo 713.

06.- ¿Puede el trabajador fraccionar el descanso vacacional?

Por regla general, el trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, es posible que el trabajador solicite al empleador el

fraccionamiento de dicho descanso, en ese caso, deberá presentar una solicitud escrita al empleador a fin de que éste lo autorice a ello, no pudiendo otorgarse el descanso vacacional en periodos inferiores a 07 días naturales, es decir no se puede otorgar vacaciones por menos de 07 días.

Referencia: Artículo 17° del Decreto Legislativo 713.

07.- ¿Puede el trabajador acumular periodos consecutivos de descanso vacacional?

Sí, para ello el trabajador debe convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos anuales consecutivos siempre que después de un año de servicios continuo, disfrute por lo menos de un descanso de 7 días naturales.

Referencia: Artículo 18° del Decreto Legislativo 713.

08.- ¿En qué consiste la reducción o “venta” de vacaciones?

El descanso físico vacacional puede reducirse de 30 días a 15 días con la respectiva compensación económica por los días laborados. Para ello, debe existir un acuerdo escrito entre el trabajador y el empleador.

Ejemplo:

- **Días de descanso:**
30 días de vacaciones regulares – 15 días vendidos = 15 días de vacaciones.
- **Remuneración a percibir:**
01 remuneración por los 30 días de vacaciones + la remuneración por 15 días vendidos = 45 días de remuneración (30 días vacaciones + 15 días vendidos = 45 días de remuneración).

Referencia: Artículo 19° del Decreto Legislativo 713.

09.- ¿Qué ocurre si un trabajador no goza de sus vacaciones en el año que corresponde hacerlo? ¿Qué debe entenderse por la “triple vacacional”?

El empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (en la práctica se abonan solo dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente). A lo antes descrito se suele denominar la “triple vacacional”.

Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, sin embargo, ella no corresponderá a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional.

Referencia: Artículo 23° del Decreto Legislativo 713.