

Alerta Laboral No. 1
Año 2019
Fecha: 5/2/2019.

REGLAMENTO DE LA MODIFICACIÓN DE LA NORMATIVA QUE REGULA EL DESCANSO VACACIONAL REMUNERADO EN EL SECTOR PRIVADO.

El día de hoy 5 de febrero de 2019 se ha publicado el Decreto Supremo N° 002-2019-TR, que complementa la regulación del descanso vacacional de los trabajadores del sector privado.

A continuación, describiremos los principales aspectos de la norma, precisando que los regímenes laborales especiales del sector privado se regulan bajo sus propias reglas y no les resultan aplicables las disposiciones de la norma materia de comentario:

- 1. Descanso vacacional:** se ha ratificado que el descanso vacacional es de treinta (30) días calendarios —no hábiles y comprende los días de descanso semanal, feriados, días no laborables y otros supuestos sobrevenidos de suspensión de labores que ocurran durante el respectivo periodo vacacional; salvo decisión unilateral del empleador, acuerdo de partes, convenio colectivo o costumbre más favorable.
- 2. Adelanto del descanso vacacional:** El empleador y el trabajador pueden acordar, previamente y por escrito, el adelanto de días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro; incluso por un número de días mayor a la proporción del récord vacacional generado a la fecha del acuerdo.
- 3. Compensación del descanso adelantado:**
 - 3.1 Mientras subsista el vínculo laboral: los días de descanso adelantado se compensan con los días del descanso vacacional una vez cumplido el récord establecido en el Decreto Legislativo N° 713.
 - 3.2 Al cese y antes de cumplir el récord: la liquidación de beneficios sociales detalla 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.

- 4. Fraccionamiento del descanso vacacional:** A solicitud escrita del trabajador, el disfrute del periodo vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera:

- i) Un primer bloque de al menos quince (15) días calendario, que se goza de forma ininterrumpida o puede distribuirse en dos periodos de los cuales uno es de al menos siete (7) días y el otro de al menos ocho (8) días calendario ininterrumpidos.
- ii) El resto del descanso vacacional puede gozarse en periodos mínimos de un (1) día calendario.
- iii) Las partes pueden acordar el orden en el que se goza lo señalado en los numerales precedentes.

La oportunidad del descanso vacacional y de su fraccionamiento se fija de común acuerdo entre el empleador y el trabajador. A falta de acuerdo, el empleador decide la oportunidad del goce, mas no el fraccionamiento.

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.

5. **Reducción del descanso vacacional:** La reducción del descanso vacacional solo se efectúa respecto del periodo a que se refiere el literal ii) del numeral 4 de la presente alerta.

Nuestro equipo laboral: Jorge Luis Acevedo, Carla Benedetti, Karla Zuta, Willman Meléndez Trigoso, María Eugenia Tamariz, Franklin Altamirano, Roberto Vílchez, Carlos Ciriaco, Vanessa Verano, Natalia Peña, Giancarlo Ángeles, Alfredo Torres y Dominick Tafur.

La presente Alerta es brindada por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización no autorizada.