

TEMA: “FRACCIONAMIENTO VACACIONAL”

SUB DIRECCIÓN DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA AL TRABAJADOR



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BASE LEGAL

- Artículo 25 de la Constitución Política del Perú, dispone que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados.
- Artículo 40 de la Constitución Política del Perú, precisa que los derechos de los servidores públicos se regulan por ley.
- Convenio OIT N° 52, determina que toda persona tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.
- Artículo 3° del Convenio OIT N° 156, prescribe que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras de permitir que las personas con responsabilidades familiares ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación.
- D. Leg. N° 713 Ley de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- D. Leg. N° 1405 Modificación de la regulación para el disfrute del descanso vacacional remunerado.

BASE LEGAL

El descanso vacacional es un derecho fundamental del trabajador reconocido por nuestro ordenamiento jurídico. Desde el punto de vista legal, este derecho se encuentra respaldado en varios niveles normativos, que incluyen la **Constitución Política del Perú**, normas legales con rango de ley, normas reglamentarias, así como tratados internacionales que forman parte del bloque de constitucionalidad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Decreto Legislativo N.º 713 se aplica principalmente a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada regulado por el D. Leg. N.º 728, incluyendo todas sus modalidades contractuales, siempre que cumplan una jornada mínima de cuatro horas diarias, requisito indispensable para generar el récord vacacional. Asimismo, el derecho al descanso vacacional se extiende a determinados regímenes especiales, con particularidades: en el régimen MYPE, los trabajadores de la pequeña empresa acceden a 15 días calendario al año, mientras que los de la microempresa solo lo hacen si existe un pacto más favorable; en el caso de las trabajadoras del hogar, conforme a la Ley N.º 31047, se garantiza el goce de 30 días calendario anuales bajo las mismas condiciones del régimen general.

REQUISITOS PARA EL GOCE DEL DESCANSO VACACIONAL

Para que un trabajador acceda al descanso vacacional, debe cumplir dos requisitos: primero, haber laborado un año completo e ininterrumpido para el mismo empleador, ya sea desde su fecha de ingreso real o desde una fecha uniforme establecida por el empleador, siempre que se aplique de manera objetiva y no discriminatoria; y segundo, haber alcanzado el récord vacacional, que consiste en un número mínimo de días efectivos de trabajo según la jornada semanal: 260 días si labora 6 días por semana, 210 si labora 5, y menos de 10 inasistencias injustificadas en jornadas de 3 o 4 días o en casos de paralización autorizada. El récord puede generarse siempre que el trabajador labore al menos 4 horas diarias, y en el régimen MYPE, aunque el récord se exige igual, el descanso en la pequeña empresa se limita a 15 días calendario.

DÍAS COMPUTABLES COMO LABOR EFECTIVA

- **Se computan como días efectivamente laborados:**
 - **Días de labor efectiva**, con jornada mínima de 4 horas.
 - **Días de labor en jornada de sobretiempo**, si se trabajan 4 horas o más en una sola jornada.
 - **Días de descanso vacacional correspondientes al año anterior.**
 - **Días de descanso pre y postnatal de la madre gestante.**
 - **Licencias con goce de haber**, como:
 - Licencia por maternidad o paternidad.
 - Permisos sindicales.
 - Licencias por ejercicio de cargos representativos en seguridad y salud en el trabajo.
 - **Faltas justificadas o autorizadas por ley, convenio colectivo, acuerdo individual o decisión del empleador.**
 - **Inasistencias por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional**, pero solo hasta un máximo de 60 días por cada año de servicios.
 - **Días de huelga legal o declarada procedente**, salvo que se haya calificado como improcedente o ilegal.
 - **Días laborados en jornada reducida**, siempre que alcancen la jornada mínima ordinaria (4 horas diarias).

DURACIÓN DEL DESCANSO VACACIONAL

- El descanso vacacional en el régimen laboral de la actividad privada tiene una duración ordinaria de 30 días calendario por cada año completo de servicios, según el artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713, y constituye una suspensión imperfecta del contrato en la que el trabajador no labora pero percibe su remuneración íntegra. Este derecho, de naturaleza constitucional y respaldado por el artículo 25 de la Constitución y el Convenio N.º 52 de la OIT, tiene como finalidad la recuperación física y mental del trabajador para preservar su salud y productividad. Solo se adquiere tras cumplir dos condiciones: un año continuo de servicios y el récord vacacional mínimo, sin admitir proporcionalidad mensual dentro del año. En el caso del régimen MYPE, conforme al artículo 8 de la Ley MYPE, el descanso vacacional es de 15 días calendario, salvo que se pacte una mejora por acuerdo individual o colectivo.

FRACCIONAMIENTO DEL DESCANSO VACACIONAL

Este fraccionamiento fue formalmente reconocido mediante el **Decreto Legislativo N.º 1405**, vigente desde el año 2018, el cual **modificó el artículo 17 del D. Leg. N.º 713**, y precisó que, por acuerdo escrito entre empleador y trabajador, el descanso vacacional puede dividirse de la siguiente manera:

- **Una primera parte obligatoria** debe comprender como mínimo **15 días calendario**, los cuales pueden gozarse de forma **ininterrumpida** o, alternativamente, **en dos períodos**, siempre que uno tenga al menos **7 días calendario ininterrumpidos** y el otro, al menos **8 días calendario ininterrumpidos**.
- **La parte restante (hasta completar los 30 días)** puede fraccionarse en períodos mínimos de **1 día calendario**, permitiendo al trabajador tomar descansos puntuales en función de sus necesidades, siempre que se haya respetado la estructura previa.

ACUMULACIÓN DEL DESCANSO VACACIONAL

La acumulación del descanso vacacional es una excepción al régimen ordinario que permite al trabajador, mediante acuerdo escrito con el empleador, postergar el goce del descanso físico correspondiente a un año, para sumarlo al de uno o más periodos vacacionales futuros. Esta figura está regulada en el artículo 18 del Decreto Legislativo N.º 713 y en los artículos 21 y 22 de su reglamento, aprobado por el D.S. N.º 012-92-TR. Bajo las reglas generales, el trabajador puede acumular hasta dos periodos vacacionales consecutivos, siempre que haya disfrutado al menos de 7 días naturales de descanso efectivo luego del primer año de servicios, como condición para la validez del acuerdo. Este pacto debe formalizarse por escrito, pero no requiere autorización ni comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Por ejemplo, si un trabajador cumple su primer año en enero de 2023 y acuerda acumular sus vacaciones, podrá tomar en 2024 hasta 53 días, siempre que haya gozado como mínimo 7 días en 2023.

REDUCCIÓN DEL DESCANSO VACACIONAL

El marco legal peruano permite que el trabajador y el empleador acuerden reducir el descanso vacacional anual de 30 a 15 días calendario, recibiendo el trabajador una compensación económica equivalente a los 15 días no gozados. Esta posibilidad está prevista en el artículo 19 del Decreto Legislativo N.º 713 y en su reglamento, y responde al principio de flexibilidad dentro del respeto al derecho irrenunciable al descanso.

En cuanto a los **trabajadores de micro y pequeñas empresas** acogidas a los beneficios de la Ley MYPE (Ley N.º 30056 y normas reglamentarias), estos pueden acordar una reducción adicional. En su caso, el descanso vacacional de 15 días calendario —que ya es el estándar aplicable en ese régimen— puede reducirse hasta un **mínimo de 7 días calendario por año**, con la correspondiente compensación económica por los días reducidos. Esta reducción debe también constar por escrito y ser producto de un acuerdo individual.

REDUCCIÓN DEL DESCANSO VACACIONAL

El marco legal peruano permite que el trabajador y el empleador acuerden reducir el descanso vacacional anual de 30 a 15 días calendario, recibiendo el trabajador una compensación económica equivalente a los 15 días no gozados. Esta posibilidad está prevista en el artículo 19 del Decreto Legislativo N.º 713 y en su reglamento, y responde al principio de flexibilidad dentro del respeto al derecho irrenunciable al descanso.

En cuanto a los **trabajadores de micro y pequeñas empresas** acogidas a los beneficios de la Ley MYPE (Ley N.º 30056 y normas reglamentarias), estos pueden acordar una reducción adicional. En su caso, el descanso vacacional de 15 días calendario —que ya es el estándar aplicable en ese régimen— puede reducirse hasta un **mínimo de 7 días calendario por año**, con la correspondiente compensación económica por los días reducidos. Esta reducción debe también constar por escrito y ser producto de un acuerdo individual.

ADELANTO DEL DESCANSO VACACIONAL

El adelanto del descanso vacacional es una modalidad excepcional contemplada en el ordenamiento laboral peruano que permite al trabajador gozar anticipadamente de días de descanso, incluso antes de haber alcanzado el récord vacacional requerido. Esta figura busca armonizar las necesidades personales del trabajador —por razones de salud, familiares u otras— con las operativas de la empresa, otorgando una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de descanso. Su fundamento legal se encuentra en el artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713 y en su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N.º 012-92-TR. Conforme a estas normas, el adelanto solo puede otorgarse mediante acuerdo previo, expreso y escrito entre empleador y trabajador, y puede comprender incluso un número de días mayor al que el trabajador haya acumulado proporcionalmente a la fecha del acuerdo. No obstante, los días adelantados deberán ser compensados posteriormente con los días de descanso que se generen en el futuro, ya sea mientras subsista el vínculo laboral —una vez cumplido el récord— o con los días de vacaciones truncas, en caso de cese. Esta práctica es válida siempre que se respete el principio de voluntariedad y quede debidamente documentada.

OPORTUNIDAD DEL DESCANSO VACACIONAL

La oportunidad del goce del descanso vacacional se encuentra regulada por el artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713, el cual establece que dicho descanso debe otorgarse dentro del año siguiente a aquel en que el trabajador generó el derecho, es decir, tras haber cumplido con el récord vacacional. La fecha concreta debe fijarse, preferentemente, mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador, considerando tanto las necesidades operativas de la empresa como los intereses personales del trabajador, y puede constar en diversos instrumentos formales como el contrato, solicitudes escritas o la planificación anual de vacaciones. No obstante, si no se alcanza dicho acuerdo, el empleador tiene la facultad de determinar unilateralmente la fecha de descanso, ejerciendo su poder de dirección, siempre dentro del plazo legal. La omisión en la programación oportuna puede generar consecuencias sancionables, incluyendo la obligación de abonar la llamada “triple vacacional”, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Decreto Legislativo N.º 713.

PAGO DE LA REMUNERACIÓN VACACIONAL

- La **remuneración vacacional** corresponde a la **retribución habitual que percibe el trabajador** por el trabajo que realiza, pagada durante el periodo en que goza de descanso vacacional. Este pago no constituye un bono adicional, sino la misma remuneración mensual que el trabajador habría recibido de continuar laborando.
- Este pago **debe efectuarse antes del inicio del descanso vacacional**, de modo que el trabajador cuente con los medios económicos necesarios para disfrutar efectivamente de su descanso. El incumplimiento en la oportunidad del pago constituye una infracción muy grave, conforme al numeral 24.4 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry 655, Jesús María
Teléfono: 630 60 00