



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 040-2012-MTPE/2/14

Para: Luis Hugo Palomino Cruz
De: Dr. Christian Sánchez Reyes
Director General de Trabajo
Fecha: 29 de octubre de 2012
Asunto: Consulta sobre convenio de acumulación de vacaciones
Referencia: 0000126925-2012-MTPE/4.3

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, dar respuesta a la consulta planteada sobre la validez del convenio de acumulación de vacaciones.

ANTECEDENTES:

El 23 de diciembre de 2008, Luis Hugo Palomino Cruz (en adelante, el trabajador) suscribió con su entidad empleadora, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), un convenio de acumulación de vacaciones.

En dicho convenio, el trabajador y la entidad empleadora acordaron que los 15 días de vacaciones no gozadas en el período 2008 serían acumulados para el año 2009, sumando un total de 45 días de descanso vacacional para dicho período.

Durante el año 2009, los 45 días de vacaciones fueron gozados en su totalidad. No obstante, SUNAT abonó a un número de trabajadores los montos correspondientes por "vacaciones truncas". El trabajador considera que se encuentra comprendido entre los trabajadores a los cuales les corresponde el pago por tal concepto.

Por tal razón, el trabajador consulta si atendiendo a las normas laborales y a su carácter irrenunciable: a) el convenio de acumulación de vacaciones es válido, y b) en caso de ser válido, si le corresponde el pago por 15 días de vacaciones gozados en un periodo distinto al correspondiente.

ANÁLISIS:

1. El derecho al descanso vacacional

La Constitución, en su artículo 25°, establece que "los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio".



El Decreto Legislativo N° 713, norma que regula los descansos remunerados de los trabajadores de la actividad privada, establece que el descanso vacacional es el derecho que tiene el trabajador a treinta días calendario de descanso pagado por cada año completo de servicios.

Conforme al Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento¹, acceden al descanso vacacional aquellos trabajadores que laboren al menos cuatro horas diarias como promedio y que hayan cumplido durante un año de servicios con un determinado número de días de trabajo, lo que se conoce como "récord vacacional".

El "récord vacacional" es variable según el número de días de trabajo efectivo que el servidor cumpla en el transcurso de un período anual. De esta manera, se exigen 260 días para quienes laboran en una jornada de 6 días semanales; 210, para quienes tienen una jornada ordinaria de 5 días semanales; y de no más de 10 ausencias injustificadas para quienes laboran sólo 4 ó 3 días a la semana.

El cálculo del "récord vacacional" opera en función a un período que se abre y se cierra con el inicio y conclusión del año de servicios, respectivamente. Si el trabajador, durante ese lapso de tiempo, no completó el "récord vacacional" correspondiente a su jornada, no habrá adquirido el derecho a gozar de vacaciones por el respectivo período.

De esa manera, ambos requisitos: año de servicios y "récord vacacional" son simultáneamente condicionantes uno del otro. Cumplido el año sin completar el referido récord o cumplido este sin completar el año², no se satisfacen los requisitos exigidos para gozar del derecho a las vacaciones.

2. El convenio de acumulación de descanso vacacional

El artículo 18° del Decreto Legislativo N° 713 prevé la posibilidad de que el empleador y el trabajador convengan, por escrito, en la acumulación del descanso vacacional hasta por dos períodos consecutivos, siempre que al cabo de un año de servicios el trabajador disfrute de un descanso mínimo de siete días calendario.

En lo que respecta al caso concreto, se aprecia que el trabajador adjuntó al documento de la referencia una copia del convenio de acumulación de vacaciones en el que consta la voluntad, expresada por ambas partes de la relación laboral, de acumular quince días de descanso vacacional correspondiente al año 2008 a los treinta días de vacaciones correspondientes al año 2009. Consecuentemente, los cuarenta y cinco días de vacaciones se gozarían en la fecha que el trabajador estimara conveniente antes del 01 de febrero de 2010.

¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR

² Tampoco cabe que se extienda el período de cómputo a un lapso mayor a un año para completar el récord vacacional.



*"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

El trabajador sostiene que durante el año 2009 disfrutó de los cuarenta y cinco días de vacaciones tal y como se pactó en el convenio mencionado. No obstante, consulta si atendiendo al carácter irrenunciable, es válido el convenio suscrito entre el trabajador y su empleador, SUNAT.

Es necesario precisar que el principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe que los actos de disposición del trabajador titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas o sobre la parte imperativa de estos. La trasgresión del principio se sanciona con la invalidez de tales actos dispositivos³.

Apreciamos que sobre el derecho al descanso vacacional, respecto del cual versa la consulta formulada, no se ha experimentado una renuncia, sino que el trabajador ha realizado un legítimo acto de disposición al respetar los mínimos establecidos imperativamente por la ley.

En esta misma línea, es importante determinar, con respecto a la segunda consulta, si le corresponde al trabajador un pago por los quince días de vacaciones gozados en un período distinto al correspondiente.

Efectivamente, el convenio de acumulación de vacaciones no solo difiere el disfrute del descanso vacacional de un período a otro, sino también difiere el pago por los días de vacaciones acumulados al siguiente período. Es decir, por el año 2008 le correspondía el pago por quince días de vacaciones; mientras que en el 2009 la remuneración vacacional debió ser por cuarenta y cinco días.

En tanto el disfrute de quince días de vacaciones en un período distinto al correspondiente es producto de un acto legítimo de disposición, no se generaría un supuesto de indemnización o pago adicional al trabajador.

3. Las "vacaciones truncas"

Las vacaciones truncas son aquellas que, conforme al artículo 22º del Decreto Legislativo N° 713, se otorgan en el supuesto en el que el trabajador culmina el vínculo laboral, cualquiera fuere el motivo, sin que este haya completado el año de servicios. Para ello, se reconoce tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado el servidor, siempre que este hubiere prestado por lo menos un mes de servicios.

En el documento de la referencia, el trabajador manifiesta que en la actualidad mantiene un vínculo laboral con SUNAT; por tanto, al ser un trabajador con contrato de trabajo vigente, no le corresponde el pago por concepto de "vacaciones truncas" que, como se ha mencionado, es un monto que debe ser pagado con motivo del cese de la relación laboral.

³ NEVES MUJÍCA, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 2009, pág. 126



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

CONCLUSIONES:

- El descanso vacacional es un derecho reconocido a nivel constitucional y cuyo desarrollo puede ser regulado por vía legislativa o convencional.
- El Decreto Legislativo N° 713 establece que el descanso vacacional es el derecho que tiene el trabajador a treinta días calendario de descanso pagado por cada año completo de servicios.
- Acceden al descanso vacacional los trabajadores que laboren cuatro horas diarias como promedio mínimo y que hayan cumplido un año de servicios bajo un determinado número de días de trabajo en ese año; lo que se denomina "récord vacacional".
- La normativa laboral prevé la posibilidad de que el empleador y el trabajador acuerden la acumulación del descanso vacacional hasta por dos periodos consecutivos, siempre que al cabo de un año de servicios el trabajador disfrute de un descanso mínimo de siete días calendario.
- En el presente caso, no se ha presentado una renuncia del derecho al descanso vacacional, pues el trabajador ha realizado un legítimo acto de disposición al haber respetado los mínimos establecidos imperativamente por la ley. Por tanto, el convenio de acumulación de vacaciones suscrito entre el trabajador y SUNAT es válido.
- Dado que el disfrute de quince días de vacaciones en un período distinto al correspondiente es producto de un acto legítimo de disposición no se generaría un supuesto de indemnización o pago adicional al trabajador.
- En tanto el trabajador sostiene un vínculo laboral vigente con SUNAT, no le corresponde el pago por "vacaciones truncas".

Sin otro particular, quedo de Ud. atentamente,




CHRISTIAN SANCHEZ REYES
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo