

Sobre la Modificación del Descanso Vacacional en el Sector Privado

El presente artículo abarcará el tema relacionado con la normativa de descanso vacacional. Como primer apartado, analizaremos la norma antes de su modificatoria, para luego detallar las ventajas y desventajas de su modificación. Posteriormente, tocaremos ámbitos que pudieran haber quedado en blanco o en duda y les brindaremos algunas recomendaciones para entender la normativa de manera clara.

A. ANTES DE LA MODIFICATORIA.-

Si bien el Decreto Legislativo 713° promulgado el día 07 de noviembre de 1991, establecía en su artículo 17 que el goce vacacional debería gozarse de forma ininterrumpida, éste también permitía que el empleador pudiera autorizar el fraccionamiento vacacional a solicitud escrita del trabajador, por periodos que no podían ser menores a siete días naturales.

Por lo que, el goce de vacaciones podía tomarse por 30 días de corrido, en periodos de 07 días de vacaciones como mínimo o en dos periodos de vacaciones de 15 días cada periodo. Tal como estaba regulada la materia, suponía la existencia de un vacío al haber muchos casos en los cuales un trabajador deseaba solicitar menos de 07 días de vacaciones. Ante estos casos se daba la negativa por parte del empleador, puesto que la Ley establecía un mínimo de 07 días de vacaciones, y el empleador no quería tener contingencias con el Ministerio de Trabajo.

Si bien la idea de poder fraccionar las vacaciones era una idea aceptable, debido a que los empleadores se evitaban contar con menos trabajadores que gozaran de un mes o dos en caso un trabajador buscará acumular sus vacaciones, esta idea no estaba organizada ni reglamentada, dejando en el aire muchas dudas sobre todo respecto a los permisos de un día o dos que solicitaba el trabajador. Era claro, que estos días sumados a los 30 días de vacaciones generaban se dieran más de 30 días regulados por Ley, puesto que, el otorgamiento por menos de 07 días de vacaciones se consideraba ilegal al no estar regulado en la norma.

Respecto a este caso, se podría dar el ejemplo de un trabajador que solicitó 5 días de permiso justificado, en todo el año, esto sumado a los 30 días de vacaciones, generaba en la empresa el pago de 5 días extras a los ya establecidos por norma, la cual no permitía otorgar menos de 07 días de vacaciones.

B. LUEGO DE LA MODIFICATORIA

Ante tal situación el día 11 de setiembre de 2018, mediante el Decreto Legislativo N° 1405, se reguló el disfrute del descanso vacacional remunerado que favorece la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta norma, como su título lo dice, ha regulado el fraccionamiento del descanso vacacional conforme desarrollaremos en los siguientes párrafos:

Respecto al fraccionamiento, el presente Decreto Legislativo da su mayor innovación y un hecho que muchas empresas hacían pese a no existir norma que lo regulará, esto es establecer las formas en que los trabajadores pueden disfrutar su goce vacacional por periodos menores a 7 calendario, ahora es una realidad.

Para ello establece que, si bien el goce vacacional debe ser disfrutado de forma preferentemente ininterrumpida, se podrá dar un goce fraccionado, de la siguiente manera:

- Quince días calendario, los cuales pueden gozarse en períodos de siete y ocho días ininterrumpidos, el resto del período vacacional (15 días) puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario.

Respecto al goce de estos días inferiores a 7 días, la misma norma establece que el orden de los periodos fraccionados será acordado entre las partes. La presente línea es de mucha importancia puesto que con ella se evita que los trabajadores sorprendan a su empleador con el goce de estos días fraccionados.

Poniendo como ejemplo, supongamos que el trabajador sabiendo de esta normativa, le comunica a su empleador que quiere tomar la primera semana de junio siete días de vacaciones, en quincena de julio solicita ocho días y finalmente comunicar al empleador que los quince días restantes los fraccionará conforme a su calendario, no sin antes informar con un plazo no menor a un mes los días que solicitará para el goce fraccionado. En este supuesto se deberá tener presente que, para los días fraccionados estos se dan por acuerdo entre partes. Ello deja con la potestad al empleador de modificar o denegar los días que soliciten vacaciones los trabajadores.

Respecto a los quince días que podrán ser fraccionados en periodos de siete y ocho días, este también podrá darse como quince días de corrido, dejando los restantes quince días para ser disfrutados en periodos de incluso un día natural.

Sobre los días fraccionados consideramos que en este caso el empleador podrá otorgar puentes (como sucede en el sector público) con la condición de descontarle del monto de las vacaciones a todos sus trabajadores. En el supuesto contrario, el empleador podrá establecer en su política de vacaciones la prohibición de solicitar un día de vacaciones en los días viernes, lunes, días previos o posteriores a un feriado, supongamos que el trabajador a sabiendas que en el presente año hay días cuyo feriado es el lunes, martes, viernes o jueves, ante ello buscando hacer puente en estos días solicitará un día de vacaciones para el día martes, lunes, jueves o viernes, en estos casos son políticas que podrá tomar cada empresa.

Respecto a las empresas cuyos trabajadores cuenten con sindicato, la idea sería la misma, dejando en potestad del empleador la decisión de otorgar o no los puentes como sucede con el sector privado.

Finalmente, respecto a la reducción o, mejor conocida como, venta de vacaciones, el Decreto Legislativo 1405 hace unos pequeños pero significativos cambios, estableciendo en primer lugar que la solicitud deberá ser por escrito (para ello se podrá usar un formato de solicitud de reducción de vacaciones), solo pudiendo reducirse el período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario. Esto quiere decir que en caso el trabajador desee vender sus vacaciones, tendrán que disponer del fraccionamiento de seis a un día calendario, debiendo gozar sus vacaciones por periodos de quince días ininterrumpidos o en dos periodos fraccionados de siete y ocho días. Respecto a esta venta se podría interpretar que para el legislador es más importante el goce de períodos mayores a 6 días antes que el goce de períodos referidos de seis a un día de descanso.

C. SOBRE EL REGLAMENTO

El día 05 de febrero de 2019, mediante Decreto Supremo N° 002-2019-TR, se promulgó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405 el cual establece los lineamientos para aplicar la Disposición Complementaria Modificatoria inmersa en el Decreto Legislativo N° 1405.

Este reglamento da como primera regulación respecto al adelanto de vacaciones, un hecho ya mencionado en el Decreto Legislativo 1405, agregando que el adelanto de vacaciones podría ser por un número mayor de días respecto a su récord vacacional generado a la fecha del acuerdo.

En este caso, el reglamento llenó un vacío referido al adelanto de vacaciones, al establecer que, mientras exista vínculo laboral, los días de descanso adelantado se compensan con los días del descanso vacacional una vez cumplido el récord, dicho de otra manera, si el trabajador solicita 5 días de adelanto de vacaciones, al momento de cumplir su record vacacional, sólo podrá disfrutar de 25 días de vacaciones al haber solicitado el adelanto de 5 días.

Además de ello, establece que, en caso de finalizar la relación laboral antes de cumplir con el récord vacacional, 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. Ante ello, en caso de existir vacaciones truncas, estas podrán ser cumplidas con el adelanto de vacaciones. En este caso podemos apreciar que el legislador dio una salida a los empleadores para subsanar y evitar el pago de vacaciones truncas cuando busque darle fin a la relación laboral.

Conforme a las demás estipulaciones dentro del Decreto Legislativo, en su artículo número 9°, establece que, para el fraccionamiento del descanso vacacional, éste deberá ser por escrito y deberá ser previo al goce del mismo, debiendo estar indicado de manera expresa la estructura del fraccionamiento, así como las fechas de inicio y término. En el artículo siguiente establece que la reducción del descanso vacacional sólo será efectuada respecto al goce de períodos por un mínimo de 01 día, esto es, deberá disfrutar los 15 días de vacaciones restantes de manera ininterrumpida o de manera fraccionada en períodos de 7 u 8 días en caso el trabajador venda sus vacaciones.

Como conclusiones podemos decir que estas regulaciones demoraron en emitirse debido a la desigualdad antes mencionada respecto a los puentes otorgados al sector público, además de darle las herramientas a los empleadores para evitar un abuso del derecho por parte de sus trabajadores. Con el presente artículo no decimos que el Decreto Legislativo 1405 sea perfecto, pero, ha generado un paso enorme respecto a la regulación de vacaciones en un país que cuenta con más días de vacaciones respecto a muchos dentro del continente como es el caso de Chile que solo cuenta con 15 días de vacaciones.