

MODIFICACION AL DL. 713 QUE REGULA EL DESCANSO VACACIONAL

Con fecha 12 de septiembre, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, el Decreto Legislativo N° 1405 que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.

A continuación, ponemos a conocimiento de nuestros clientes las principales modificaciones:

a) Para trabajadores del sector público.-

a.1) Ámbito de aplicación.- Es aplicable a los servidores del Estado bajo cualquier régimen de contratación laboral, especial o de carrera, incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.

a.2) Derechos.-

- Los servidores públicos tienen derecho a gozar de 30 días calendario por cada año completo de servicios. La programación de las vacaciones se toma de común acuerdo. A falta de consenso, decide la entidad pública.

- El goce de los 30 días calendario está condicionado a que el servidor público cumpla el record vacacional que a continuación se señala:

- Tratándose de servidores públicos cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo.
- Tratándose de servidores de servidores cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos diez (210) días en dicho periodo.
- El cómputo del récord vacacional será regulado por el Reglamento.

- El descanso vacacional se goza de preferencia de manera continua, salvo que ambas partes acuerden el goce fraccionado.

- De solicitarse el goce de manera fraccionada, el servidor público debe disfrutar de su descanso vacacional en periodos no menores de siete (07) días calendario.

- Sin perjuicio de lo anterior, el servidor público cuenta con hasta 7 días hábiles, dentro de los 30 días calendario de su periodo vacacional, para fraccionarlos en periodos inferiores a 7 y con mínimos de media jornada ordinaria de servicio.

- Por acuerdo escrito entre el servidor público y la entidad p y la entidad pública, pueden adelantarse días de descanso vacacional antes de cumplir el año y récord vacacional correspondiente, siempre y cuando el servidor haya generado días de descanso en proporción al número de días que gozará sus vacaciones.

NOTA.-

El cómputo del récord vacacional, las condiciones y el procedimiento para el uso de los días fraccionados será regulado por el Reglamento, que se promulgará en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario contador a partir del 13 de septiembre de 2018.

b) Para trabajadores del sector privado.-

a.1) Ámbito de aplicación.- Los regímenes laborales especiales en el sector privado se regulan bajo sus propias reglas, no resultándoles aplicables los cambios comentados.

a.2) Derechos.- Modificación al D.L. 713

Antes de la modificatoria	Norma con vigencia a partir del 13/09/18
<p>Artículo 10º.-</p> <p>El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.	<p>Artículo 10º.-</p> <p>(...)</p> <p>Se añade:</p> <p>Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo. <i>(Es válido otorgar días a cuenta de vacaciones sin haber cumplido el record vacacional)</i></p> <p>En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones trunca adquiridos a la fecha de cese.</p> <p>Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones trunca adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.</p> <p><i>(Si no alcanzaran las vacaciones trunca para descontar los días de vacaciones otorgados de manera anticipada, éstos no podrán ser descontados ni compensados sobre ningún otro beneficio).</i></p>
<p>Artículo 17.-</p> <p>El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.</p>	<p>El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none">i) quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, ii) el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario.

	<p>Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional.”</p>
<p>Artículo 19.- El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.</p>	<p>Artículo 19.- El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito. La reducción solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario.</p> <p><i>Es decir, los 15 días restantes debe gozarlos en periodos de siete y ocho días.</i></p>
