



**DESCANSO VACACIONAL
DURANTE EL ESTADO DE
EMERGENCIA NACIONAL:
NOCIONES A CONSIDERAR**

Introducción

Desde el día 16 de marzo de 2020, el Perú se ha encontrado inmerso en un Estado de Emergencia Nacional, el cual inicialmente conllevó a la imposición de una orden de aislamiento social obligatorio a nivel nacional y, posteriormente, a partir del día 1 de julio de 2020, a la aplicación de la denominada “cuarentena focalizada” en determinadas provincias del país.

En el marco de esta realidad, puede resultar común que se generen diversas interrogantes vinculadas a la validez del otorgamiento de Descansos Vacacionales al personal

dependiente. Inclusive, las entidades empleadoras que radican en aquellas provincias bajo “cuarentena focalizada” pueden tener mayor incertidumbre sobre la validez de tales actos. Lo indicado considerando las limitaciones en cuanto al libre tránsito de las personas, inherentes al Estado de Emergencia Nacional.

En ese orden de ideas, en las líneas siguientes procederemos a responder algunas interrogantes generales, vinculadas al otorgamiento y goce del Descanso Vacacional Anual en el marco del Estado de Emergencia Nacional.



¿En qué supuestos se puede pactar?

Los acuerdos vinculados al goce del Descanso Vacacional Anual se registrarán por las disposiciones normativas regulares de la materia.

Sin embargo, en el caso de las entidades empleadoras que no forman parte de los negocios habilitados para la reanudación de sus actividades presenciales, o de aquellas que se encuentran radicando en localidades que continúan bajo la denominada "cuarentena focalizada", resultará de relevancia mencionar determinadas precisiones.

APLICACIÓN GENERAL

- ▶ La oportunidad de goce de los 30 días calendarios consecutivos de Descanso Vacacional Anual será fijado de común acuerdo entre la entidad empleadora y el trabajador, previo cumplimiento del récord de días de trabajo correspondiente.

No obstante, en caso que no pudiere llegarse a un acuerdo, la entidad empleadora podrá decidir unilateralmente la oportunidad de goce de los 30 días calendarios consecutivos a que da derecho el beneficio social.

- ▶ Mediando el mutuo acuerdo entre la entidad empleadora y el trabajador, el Descanso Vacacional Anual podrá ser fraccionado de la siguiente manera:
 - Quince días calendario, los cuales pueden gozarse en períodos de 7 y 8 días ininterrumpidos.
 - El resto del período vacacional, que puede gozarse en períodos mínimos de hasta 1 día calendario.

Al respecto, es importante resaltar que deberá mediar el mutuo acuerdo entre las partes. Es decir, la entidad empleadora no podrá decidir unilateralmente sobre el fraccionamiento del beneficio social bajo comentario.

ENTIDADES EMPLEADORAS QUE NO FORMAN PARTE DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE "REANUDACIÓN DE ACTIVIDADES"

- ▶ En caso que por la naturaleza de las funciones de los trabajadores resulte posible la implementación del Trabajo Remoto o del Teletrabajo, será de aplicación las medidas de aplicación general a que se ha hecho referencia previamente.

En otras palabras, podrá fijarse de común acuerdo o de manera unilateral el goce del Descanso Vacacional Anual por 30 días calendarios consecutivos.

- ▶ En caso que por la naturaleza de las funciones de los trabajadores no resulte posible la implementación del Trabajo Remoto ni del Teletrabajo, excepcionalmente, podrán ejecutarse alguna de las siguientes medidas:
 - Otorgar el Descanso Vacacional adquirido y pendiente de goce; esto es, el Descanso Vacacional devengado.
 - Otorgar el adelanto del Descanso Vacacional, a cuenta del período vacacional a generarse a futuro. Para ello, deberá contarse con un acuerdo celebrado con el trabajador.

ENTIDADES EMPLEADORAS QUE RADICAN EN LOCALIDADES BAJO "CUARENTENA FOCALIZADA"

- ▶ La existencia de una "cuarentena focalizada" no afectará en medida alguna las disposiciones vinculadas al goce del Descanso Vacacional Anual.
- ▶ Consecuentemente, dependiendo del supuesto en el cual se pueda encontrar inmerso la entidad empleadora, resultarán de aplicación cualquiera de las medidas a que se ha aludido anteriormente, según resulte aplicable a cada caso en particular.

¿En qué supuestos se puede imponer?

De acuerdo con la normativa nacional, en principio, el Descanso Vacacional Anual deberá ser gozado de manera ininterrumpida por 30 días calendarios consecutivos.

Para ello, la oportunidad de goce de dicho Descanso Vacacional será fijada de común acuerdo entre la entidad empleadora y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la organización y los intereses propios del trabajador, previo cumplimiento del récord de días de trabajo correspondiente.

Sin embargo, a falta de acuerdo, la entidad empleadora se encontrará habilitada de definir unilateralmente la oportunidad de goce de dicho Descanso Vacacional Anual continuo, a través de su facultad directriz.

Por tanto, independientemente de la existencia del Estado de Emergencia Nacional, las entidades empleadoras estarán habilitadas de imponer el goce del Descanso Vacacional Anual de 30 días calendarios consecutivos.

PARA RECORDAR

Las medidas vinculadas al Descanso Vacacional Anual requieren del cumplimiento de determinadas formalidades, según cada caso en particular; por ejemplo, en el caso del fraccionamiento del Descanso Vacacional, se requiere la celebración de documentación específica consignada en las normativas nacionales.

Inclusive, el no cumplimiento de las disposiciones referidas al beneficio social en cuestión podrían constituir infracciones calificadas como leves, graves o muy graves, siendo con ello posibles de ser sancionadas las entidades empleadoras con multas que oscilarían entre las 0.26 UIT y las 52.53 UIT, de acuerdo al número de trabajadores afectados.

Por lo expuesto, resulta altamente recomendable analizar la totalidad de aristas ligadas al otorgamiento y goce del Descanso Vacacional Anual. De este modo se podrán evitar potenciales riesgos de acciones legales por parte de los trabajadores o cuestionamientos por parte de la Autoridad Inspectiva.

BDO OUTSOURCING

Contamos con el equipo idóneo para asistir a nuestros clientes en todas las etapas de su crecimiento empresarial, desde su diseño, constitución y hasta su consolidación en el mercado.

Para ello, nuestros servicios comprenden una asesoría multidisciplinaria y dinámica, con una visión de negocios transversal, que permiten a nuestros clientes tener conocimiento de las implicancias legales de sus operaciones, considerando las diferentes esferas de su negocio.

De dicho modo, nos distinguimos por brindar servicios personalizados altamente eficientes, asegurando el cumplimiento íntegro de la legislación nacional por parte de nuestros clientes, así como reduciendo significativamente o suprimiendo cualquier riesgo legal que pudiere generarse en el desarrollo de sus negocios.

PARA MAYOR INFORMACIÓN:



CARINA DÁVILA
Gerente Legal
cdavila@bdo.com.pe



ANDRES FASSIOLI
Asistente Legal
afassioli@bdo.com.pe

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente; sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser considerada, interpretada y asumida únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO Outsourcing S.A.C. para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO Outsourcing S.A.C., sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella. Cualquier uso de esta publicación o dependencia de ella para cualquier propósito o en cualquier contexto es bajo su propio riesgo, sin ningún derecho de recurso contra BDO Outsourcing S.A.C. o cualquiera de sus socios, empleados o agentes.

BDO Outsourcing S.A.C., una sociedad anónima cerrada peruana, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright © Octubre 2020, BDO Outsourcing S.A.C. Todos los derechos reservados.
Publicado en Perú.

www.bdo.com.pe



AUDITORÍA | TAX & LEGAL | CONSULTORÍA DE NEGOCIOS | OUTSOURCING