El Tribunal de Sunafil y las vacaciones



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El D. Leg. Nº 713 señala que todo trabajador que labore cuando menos cuatro horas para su empleador y que haya cumplido con el récord vacacional durante un año de servicios tendrá derecho a gozar de un descanso físico de 30 días calendario, el cual puede ser inclusive fraccionado. La falta de otorgamiento oportuno del descanso, detectado por Sunafil, es sancionable con una multa. El artículo 25 numeral 6 del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo-RLGIT, aprobado por el D. S. Nº 019-2006-TR, tipifica como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales el "incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general". Esta tipificación nos lleva a entender que la falta de otorgamiento del descanso físico vacacional debidamente acreditada en un procedimiento inspectivo calificaría como una infracción laboral muy grave sancionable con una multa, salvo que la empresa hubiese abonado los conceptos a que se refiere el artículo 23 de la citada norma (remuneración e indemnización vacacional), pues ello supone la reparación de esa omisión. El cálculo incorrecto de la remuneración vacacional que debe abonarse cuando se toma el descanso físico, o algún otro error formal no relacionado con el goce del descanso implicaría la comisión de una infracción grave consistente en no pagar las remuneraciones y beneficios sociales a que tienen derecho los trabajadores (artículo 24.4 del RLGIT). Sin embargo, en el 2019 por Res. Nº 154-2019-Sunafil se aprobó un criterio normativo emitido por el comité de criterios en materia legal aplicables al sistema de inspección relacionado con las vacaciones, en el cual se dispuso que "el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones relacionadas con el descanso vacacional constituye infracción muy grave en materia de relaciones laborales de acuerdo con el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, aprobado por D. S. N° 019-2006-TR". Esto leído de manera literal podría llevar al inspector a considerar que cualquier incumplimiento relacionado con el descanso vacacional calificaría como una infracción muy grave, dando lugar a la imposición de una multa, lo cual sin duda es equivocado. En efecto, no es lo mismo un cálculo equivocado como lo señalamos antes que la falta de otorgamiento del descanso físico. Ahora, el Tribunal de Fiscalización Laboral dispuso, en la Resolución Nº 491-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, que no resulta asimilable la falta de pago de las vacaciones truncas a la omisión en el otorgamiento del descanso vacacional, por lo que no corresponde calificar la omisión en el pago como una infracción muy grave.