Gestión de vacaciones y Tribunal de Sunafil



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El D. Leg. N° 713 señala que el trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el cual se condiciona además al cumplimiento del récord respectivo. Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, deberán haber realizado labor efectiva por lo menos 260 en el período señalado. Si la jornada es de cinco días a la semana, la labor efectiva exigida es de por lo menos 210 días en el período, y si se labora solo 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 si sus faltas injustificadas no exceden de diez en dicho período.

La oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre empleador y trabajador, pero a falta de este decide el empleador en ejercicio de su poder de dirección.

Asimismo, por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro, fraccionar el descanso vacacional, reducirlo a 15 días calendario como máximo o acumular dos períodos. Si el vínculo laboral se extingue, el trabajador será remunerado con las vacaciones truncas, que corresponden al pago proporcional de la remuneración por los días devengados no gozados.

La gestión de vacaciones puede efectuarse de manera física o electrónica, basándose en las tecnologías de la información y de la comunicación, tal como lo ha señalado el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución de Sala Plena N° 010-2024-Sunafil/TFL, toda vez que se busca la simplificación del acceso a la información y toma de decisiones entre las partes de la relación laboral. Lo relevante, según el tribunal, es que los sistemas informáticos de gestión del descanso vacacional plasmen la voluntad de las partes. En el caso bajo análisis, se afirma no haber observado que el empleador hubiere impuesto el goce vacacional a trabajadores que no estaban de acuerdo con el fraccionamiento.

Añade el tribunal, con carácter de precedente de observancia obligatoria para el sistema inspectivo a escala nacional, que la plataforma con la cual se invite al personal a fraccionar sus vacaciones y se registre las solicitudes respectivas sea accesible para los trabajadores, de uso rutinario, y que tengan un tiempo razonable para que adopten medidas que les permitan adecuar su vida personal o familiar respecto a los períodos fraccionados propuestos. Y que si se niegan a admitir la propuesta de fraccionamiento planteada por la empresa, no debiera existir represalia en su contra.

El Tribunal de Sunafil había emitido pronunciamientos a favor de los sistemas informáticos de gestión del descanso vacacional en las resoluciones N° 613-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, N° 668-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, N° 120-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala, N° 393-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala y N° 527-2023-Sunafil/TFL-Primera Sala.

Con el pronunciamiento obligatorio, el Tribunal de Sunafil confirma la validez de los sistemas informáticos de gestión o control de vacaciones, medida positiva, pues es innegable el impacto de la tecnología en las relaciones laborales.