Indemnización vacacional: Sunafil vs. Corte Suprema

JUAN ACEVEDO
Abogado del área Laboral del Estudio Muñiz Piura



Recientemente se ha generado una contradicción de criterios entre Sunafil y la Corte Suprema respecto a la indemnización vacacional.

Esto se aprecia en la Resolución N° 830-2023-Sunafil/TFL y la Sentencia Casatoria N° 1419-2021-LIMA de la Corte Suprema, en la que Sunafil sostiene que cualquier incumplimiento en el otorgamiento del descanso vacacional constituye una falta insubsanable, generando automáticamente el derecho a la indemnización vacacional, incluso si el trabajador ha tomado parte de sus vacaciones. Esta interpretación rígida impone una sanción al empleador sin considerar la posibilidad de que el trabajador haya disfrutado parcialmente de sus vacaciones.

En contraste, la Corte Suprema señala que si el trabajador ha tomado al menos 7 o 15 días de vacaciones, no corresponde la indemnización vacacional, siendo que esta sanción solo aplica cuando el trabajador no ha gozado del descanso dentro del plazo legal. Esta interpretación, más flexible, reconoce que el descanso parcial no necesariamente causa perjuicio al trabajador y no justifica una penalización automática para el empleador.

La contradicción es clara: mientras Sunafil exige una indemnización sin excepciones, la Corte Suprema permite flexibilidad cuando el trabajador ha disfrutado de parte del descanso. Esta situación puede generar confusión e incertidumbre en el sector empresarial, que ahora enfrenta sanciones que, según la Corte, podrían ser innecesarias.

La postura de la Corte es razonable, ya que previene la imposición de cargas excesivas a las empresas en casos donde el trabajador ha disfrutado parcialmente de su descanso. No obstante, es fundamental que las empresas revisen sus políticas de vacaciones para asegurar el cumplimiento de la normativa vigente y evitar posibles sanciones.