



SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS

BOLETÍN
SRPM LEGAL

www.srpmlegal.pe

Viernes, 08 de febrero de 2019

Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado

Ha sido publicado en el diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo N° 002-2019-TR, a través del cual se dispone aprobar el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405 - Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, aplicable para los trabajadores sujetos al régimen laboral general de la actividad privada, con excepción de los regímenes laborales especiales, que se regulan bajo sus propias reglas.

Para una mejor comprensión de la norma, hemos elaborado el siguiente cuadro:

ADELANTO DEL DESCANSO VACACIONAL	DETALLE	COMPENSACIÓN
	El empleador y el trabajador pueden acordar el adelanto de vacaciones.	
		<p>Finalizada la relación laboral: Si finaliza la relación laboral antes de cumplido el récord vacacional, se compensa el adelanto contra las vacaciones truncas que se hayan generado a la fecha de cese. Si luego de compensar los días de adelanto, hay una diferencia a favor del empleador éste asume la misma sin costo para el trabajador, no siendo posible compensar tales días de sus beneficios sociales.</p>

FRACCIONAMIENTO DEL DESCANSO VACACIONAL	DETALLE	
	Las vacaciones de 30 días calendario, obtenidas luego del año completo de servicios, se pueden fraccionar en dos bloques.	
	PRIMER BLOQUE	SEGUNDO BLOQUE
<p>Conformado por 15 días calendario del descanso vacacional, el cual puede gozarse de forma ininterrumpida o distribuida en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 08 días calendario ininterrumpidos y ✓ 07 días calendario ininterrumpidos 	<p>Conformado por los 15 días calendario restantes del descanso vacacional, el cual puede gozarse en periodos mínimos de un (01) día calendario.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ El fraccionamiento de vacaciones requiere un acuerdo escrito por las partes, que incluya expresamente la estructura del mismo. ➤ Las partes pueden acordar el orden y/o la oportunidad en que se gozará las vacaciones. ➤ A falta de acuerdo, el empleador puede decidir sobre la oportunidad del goce de las vacaciones, más <u>NO</u> sobre el fraccionamiento. 		

	DETALLE	REDUCCIÓN
REDUCCIÓN DEL DESCANSO VACACIONAL	De común acuerdo entre las partes, las vacaciones pueden reducirse de 30 a 15 días calendario, con el respectivo pago compensatorio.	La reducción de vacaciones solo se efectúa de los días comprendidos en el segundo bloque.

La vigencia de las disposiciones aquí mencionadas es a partir del 06 de febrero de 2019.

Para mayores alcances, recomendamos la revisión de los dispositivos que se comentan por este medio, quedando a su disposición para cualquier aclaración que les merezca el presente.

(*) Cabe advertir que el presente boletín pretende informar y en algunos casos, comentar o hacer notar algunos de los principales cambios en la normativa recientemente publicada. En este sentido, no transcribe la(s) norma(s) en él contenida(s), no pretende reemplazar la lectura de ésta(s), ni contiene opinión o interpretación legal alguna. Por ello, Salas Rizo Patrón & Margary Abogados no asume responsabilidad alguna por la utilización que el receptor hiciera de la información aquí vertida.

Este Boletín es de uso exclusivo de Salas Rizo Patrón & Margary Abogados, en tal sentido no se permite su difusión o utilización por terceros sin autorización previa y expresa.