



# SUNAFIL:

Consideraciones para  
el fraccionamiento y  
adelanto de vacaciones

De acuerdo con la legislación nacional, el descanso vacacional anual es un beneficio social de los trabajadores dependientes, en virtud del cual, previo cumplimiento del récord vacacional correspondiente y de haber completado 1 año de servicios, podrán gozar de 30 días calendarios ininterrumpidos de descanso con goce de haber.

Sin embargo, extraordinariamente, se admiten figuras que permiten adelantar o fraccionar dicho descanso vacacional, dejando sin efectos el eventual descanso extenso ininterrumpido. Dichas figuras corresponden al adelanto del descanso vacacional y al fraccionamiento vacacional, mismas que requieren el cumplimiento de determinados parámetros y requisitos.

Teniendo presente que las entidades empleadoras mayoritariamente hacen uso de estas medidas para evitar la falta de personal de manera continua y extensa, mismo que podría afectar el desarrollo productivo de la organización, mencionaremos a continuación los principales alcances del otorgamiento de descansos vacacionales de manera adelantada o fraccionada.

De igual manera, se procederá a hacer mención de un reciente pronunciamiento emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en materia del fraccionamiento vacacional, por resultar de relevancia.

## ADELANTO DEL DESCANSO VACACIONAL ANUAL

### CONCEPTO

Goce del descanso vacacional de manera prematura, a cuenta del período vacacional que se genere a futuro.

Se habilita al trabajador a gozar de un descanso pese a que este no ha cumplido con el récord vacacional correspondiente, pudiendo dicho descanso ser gozado por períodos mínimos de 1 día e incluso superiores a los 30 días calendario.

Para ello, los días de descanso adelantado serán compensados con los días del descanso vacacional una vez cumplido el récord vacacional correspondiente.

### FORMALIDADES

Será requisito previo, la existencia de un acuerdo escrito entre la entidad empleadora y el trabajador.

Caso contrario, existirá el riesgo de afirmarse que la entidad empleadora ha impuesto unilateralmente dicho descanso vacacional adelantado, haciendo un uso abusivo de su poder de dirección y no permitiendo al trabajador conciliar su vida laboral y familiar.

En otras palabras, ante supuestos de adelanto del descanso vacacional anual, obligatoriamente se requerirá que la voluntad de goce del mismo por parte del trabajador conste en un documento sustentatorio, físico o virtual.

## FRACCIONAMIENTO DEL DESCANSO VACACIONAL ANUAL

### CONCEPTO

Fraccionar o prorratear el goce del descanso vacacional anual por períodos menores a 30 días calendario, una vez cumplido el récord vacacional correspondiente y haber acumulado 1 año de servicios.

La legislación vigente establece que se podrá fraccionar el descanso vacacional del modo siguiente:

- ▶ Un bloque de al menos 15 días calendario, que se gozan de forma ininterrumpida o que pueden distribirse en 2 periodos:
  - Un período de al menos 7 días calendario ininterrumpidos.
  - Un período de al menos 8 días calendario ininterrumpidos.
- ▶ El resto puede ser gozado en períodos mínimos de 1 día calendario.

Para efectos del goce del descanso vacacional fraccionado, las partes podrán acordar el orden en que se producirá el mismo.

### FORMALIDADES

- ▶ Existencia de una solicitud escrita por parte del trabajador.
- ▶ Existencia de un acuerdo escrito entre la entidad empleadora y el trabajador, estableciendo cómo se estructurará el goce fraccionado del descanso vacacional anual.

El incumplimiento de dichas formalidades dará lugar a un cuestionamiento sobre la existencia de la voluntad del trabajador, produciéndose de igual manera el riesgo de afirmarse que la entidad empleadora ha dispuesto unilateralmente dicho descanso vacacional.

Por tanto, de manera análoga al supuesto de adelanto, para efectos del goce fraccionado del descanso vacacional anual será requisito indispensable la existencia de documentación sustentatoria respecto a la voluntad del trabajador, física o virtual.

## PRONUNCIAMIENTO DE LA SUNAFIL

A través de la Resolución de Intendencia N° 213-2020-SUNAFIL/ILM, respecto al Expediente Sancionador 735-018-SUNAFIL/ILM/SIRES, la autoridad inspectiva ha dejado por sentado que, para efectos de la validez del fraccionamiento del descanso vacacional anual, se requerirá obligatoriamente la existencia de una solicitud escrita del trabajador, así como de un acuerdo escrito entre la entidad empleadora y dicho trabajador. Ello según las disposiciones normativas de la materia.

De acuerdo a la entidad, la solicitud escrita y el acuerdo escrito representan mecanismos obligatorios para demostrar la existencia de una voluntad por parte del trabajador, así como para dejar por sentado que el goce fraccionado del descanso vacacional no corresponde a una decisión unilateral de parte de la entidad empleadora.

## INFRACCIONES

El incumplimiento de las formalidades establecidas para el reconocimiento y goce del descanso vacacional anual, de manera adelantada o fraccionada, podrían constituir infracciones calificadas muy graves, siendo con ello las entidades empleadoras pasibles de ser sancionadas con multas que oscilarían entre las 2.63 UIT y las 52.53 UIT, de acuerdo al número de trabajadores afectados.

## A CONSIDERAR

En razón de lo expuesto, resulta necesario que las organizaciones verifiquen y/o adecuen sus procedimientos internos respecto al reconocimiento y programación de descansos vacacionales a favor de personal.

Las entidades empleadoras podrán optar por la celebración de acuerdos escritos, o bien establecer mecanismos digitales internos que permitan recabar fehacientemente la solicitud y voluntad de los trabajadores del adelanto o fraccionamiento del descanso vacacional anual.



## NUESTROS SERVICIOS

Contamos con el equipo idóneo para asistir a nuestros clientes en el reconocimiento y otorgamiento del Descanso Vacacional Anual a su personal, de acuerdo a los parámetros y formalidades establecidos en la legislación vigente.

Para dichos efectos, nuestros servicios son proporcionados de manera personalizada, de acuerdo con las necesidades específicas de nuestros clientes.

Siendo ello así, nos distinguimos por brindar servicios 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 surgir en el desarrollo de sus negocios, ligado al descanso vacacional anual u otras aristas.

**CONOCE LOS SERVICIOS**

## PARA MAYOR INFORMACIÓN:



**CARINA DÁVILA**  
Gerente Legal  
cdavila@bdo.com.pe



**ANDRES FASSOLI**  
Asesor Laboral y Migratorio  
afassoli@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 © Julio 2021, BDO Outsourcing S.A.C. Todos los derechos reservados. Publicado en Perú.

[www.bdo.com.pe](http://www.bdo.com.pe)



AUDITORÍA | TAX & LEGAL | CONSULTORÍA DE NEGOCIOS | OUTSOURCING