

MTPE actualiza Guía Laboral sobre vacaciones durante Estado de Emergencia Nacional

Con fecha 04 de marzo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó en su portal web la “Guía de preguntas y respuestas” mediante el cual se actualiza el **Boletín Informativo Laboral N° 99**, publicado el pasado 31 de marzo.

Al respecto, la Guía actualiza preguntas y respuestas del numeral 4 al 8 relacionadas al descanso vacacional durante el Estado de Emergencia Nacional, tal como señalamos a continuación:

N°	PREGUNTA	RESPUESTA
DESCANSO VACACIONAL		
04	¿El acuerdo para el disfrute de vacaciones ya devengadas o para el adelanto de vacaciones, pactado con anterioridad a la declaratoria de estado de emergencia, sigue siendo válido?	<p style="text-align: center;">PRECISIÓN:</p> <p>Si el trabajador presta servicios en actividades vinculadas con servicios y bienes esenciales y, por tanto, continúa laborando en el estado de emergencia, surte efectos el acuerdo para disfrute de vacaciones ya devengadas o de adelanto de vacaciones.</p> <p>De otro lado, en el caso de actividades distintas a las vinculadas con servicios y bienes esenciales, si bien el acuerdo para el disfrute de las vacaciones adquiridas o para el adelanto de vacaciones pudo haberse celebrado con anterioridad a la declaratoria del estado de emergencia nacional, el mismo surtirá efecto siempre que el goce del descanso haya iniciado antes de la entrada en vigencia del D.U. N° 0292020.</p> <p>A partir de la entrada en vigencia del D.U. N° 029-2020, es decir desde el 21.03.2020, los empleadores deben adoptar las medidas establecidas en el artículo 26.2 de dicha norma. Base Legal: artículo 26.2 del D.U. N° 029-2020</p>
06	Mi empleador me hizo firmar mi salida de vacaciones durante el estado de emergencia ¿es válido?	<p>Si se trata de trabajadores que conforman el grupo de riesgo, no corresponde el otorgamiento de vacaciones durante el estado de emergencia, sino la aplicación del trabajo remoto y, en su defecto, el otorgamiento de una licencia con goce de haber compensable.</p> <p>El grupo de riesgo está definido en el documento técnico denominado “Prevención y atención de personas afectadas por COVID-19 en el Perú”, aprobado por Resolución Ministerial N° 139-2020-MINSA (norma que derogó la Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA).</p> <p>PRECISIÓN:</p> <p>Asimismo, en el caso de trabajadores de centros de trabajo no relacionados con la prestación y acceso a los servicios o bienes esenciales, si a la entrada en vigencia del D.U. N° 029-2020 aún no inicia el goce del descanso vacacional, los empleadores deberán licencia con goce de haber, teniendo en cuenta también las medidas establecidas en el artículo 26.2 de dicha norma.</p> <p><i>Base Legal: artículo 20 del DU 026-2020; artículo 26.2 del D. U. N° 029-2020</i></p>
07	¿Durante el Estado de Emergencia Nacional El trabajador puede solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones pendientes de goce o el adelanto de las vacaciones?	<p>PRECISIÓN:</p> <p>Para el caso de actividades vinculadas con servicios y bienes esenciales, el trabajador que presta servicios sí puede solicitar un goce fraccionado de vacaciones o el adelanto de vacaciones. Ambas medidas requieren acuerdo con el empleador, quien debe velar por garantizar el personal necesario para la prestación de los servicios y bienes esenciales.</p> <p>Tratándose de actividades distintas a los servicios y bienes esenciales, si la solicitud del trabajador tuvo lugar luego de la entrada en vigencia del DU 029-2020, corresponde al empleador adoptar las medidas establecidas en el artículo 26.2 de dicha norma, en lugar de aceptar el fraccionamiento o adelanto de vacaciones.</p> <p>Base Legal: artículos 5 y 7 del D.S. N° 020-2019-TR; numeral 26.2 del artículo 26 del DU 029-2020.</p>

08	Cumplí un año de servicios en la empresa, ¿mi empleador puede otorgarme el descanso vacacional durante el estado de emergencia nacional?	<p>Si el trabajador presta servicios en actividades vinculadas con servicios y bienes esenciales y, por lo tanto, su prestación de servicios no se ha visto interrumpida, es posible que, a falta de acuerdo con el trabajador, el empleador decida la oportunidad del goce de las vacaciones, incluso durante el estado de emergencia nacional.</p> <p>Tratándose de trabajadores que prestan servicios en actividades distintas a los servicios y bienes esenciales, las únicas medidas que el empleador puede adoptar de manera unilateral durante el estado de emergencia nacional son las que establece el D.U. N° 029-2020, es decir, aplicar el trabajo remoto, y en caso este sea incompatible con la naturaleza de las labores del trabajador, debe otorgarle una licencia con goce de haber, que está sujeta a lo que las partes acuerden respecto a la compensación. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior al Estado de Emergencia Nacional.</p> <p><i>Base Legal: numeral 26.2 del artículo 26 del D. U. N° 029-2020</i></p>
----	--	---

En tal efecto, durante el Estado de Emergencia, únicamente procede el goce de vacaciones previo acuerdo de partes para los trabajadores de actividades esenciales, para los demás trabajadores que no se encuentran laborando corresponde otorgar una licencia con goce de haber, cuya compensación estará sujeta al acuerdo de partes (que en nuestra opinión sugerimos se haga posterior al Estado de Emergencia), a falta de dicho acuerdo, corresponde la compensación de horas tal como dispone el numeral 26.2 del Decreto de Urgencia N° 029.

Para mayores detalles de la guía del MTPE, ingresar al siguiente [enlace](#).

Para mayores detalles del boletín informativo laboral N° 99, ingresar al siguiente [enlace](#)

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: alerta.legal@sni.org.pe.