

¿LES CORRESPONDEN VACACIONES A MIS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y DIRECCIÓN?

De:

Arbulu Villacorta, Rodrigo

Además de trabajadores ordinarios, en las empresas existen trabajadores de dirección y de confianza[1], con distintos regímenes de beneficios, entre ellos los del descanso vacacional.

Así un trabajador de dirección, posee el poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él, realizando funciones de administración, supervisión y cuyas decisiones son trascendentes para los fines de la empresa.

En tanto el trabajador de confianza: El personal de confianza trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección y tiene acceso a información confidencial, únicamente colabora a la toma de decisiones por parte del empleador o por el personal de dirección.

Así, se considera adicionalmente que, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no puede ser llamado un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.

En cuanto al descanso vacacional, la norma que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada es el Decreto Legislativo n. ° 713 y su reglamento contenido en el Decreto Supremo n. ° 012-92-TR .

En el referido cuerpo normativo, se señala en su artículo número 14, la oportunidad para el goce del descanso vacacional, el cual debe ser fijado entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del funcionamiento de la empresa y los intereses de los trabajadores. En caso no exista dicho acuerdo, el empleador, haciendo uso de su poder de dirección, tomará la decisión.

La misma norma, señala además, los requisitos que debe cumplir el trabajador para poder gozar de dicho descanso, como son el cumplir un año de servicios a favor de la empresa y un record mínimo de días laborados según su jornada, conforme se detalla en el artículo número 10 de la norma precitada.

El descanso vacacional debe ser otorgado dentro del periodo anual siguiente a aquel en que el trabajador alcanza el derecho de goce, y en caso el trabajador no haga uso de su periodo vacacional en el año que le corresponde, el empleador se encontrará en la obligación de pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el periodo vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no hacer disfrutado de su descanso vacacional en el momento correspondiente.

Sobre este último, el artículo n.º 24 del Decreto Supremo n.º 012-92-TR norma que Reglamenta el Decreto Legislativo antes mencionado, que indica que la indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional,

Esto ha sido ratificado en sucesivos pronunciamientos, en la Casación n.º 392-2004-Junín, señala que al determinarse que el trabajador solicitante de la indemnización vacacional ostentaba un cargo de dirección (Gerente General) y al no haber hecho uso de su descanso vacacional en el debido momento, de manera voluntaria había perdido el derecho de solicitar la indemnización.

La Casación n.º 8568-2018- Lima Sur, señala en su considerando sexto que, si los gerentes o representantes de la empresa han decidido de manera voluntaria no hacer uso del descanso vacacional, no les corresponde solicitar una indemnización por falta del mismo, al haber sido ellos quienes de manera voluntaria rechazaron dicho derecho.

Tal como lo señala la Casación n.º 965-2001-Lima un personal directivo de la empresa que al tener la condición de representante y la facultad de poder decidir cuándo realizar su descanso físico no podía beneficiarse económicamente, por lo que no le correspondía el pago de la indemnización vacacional.

Entonces, pues se advierte, que a los trabajadores de confianza y dirección no les corresponde la indemnización vacacional derivada del no goce oportuno del descanso vacacional, cuando no lo hayan solicitado pues se tiene que de manera voluntaria han rechazado el derecho a gozar el descanso vacacional luego de completada las labores de un año perdiendo el derecho a solicitar una indemnización.

1. Artículo número 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo n.º 003-97-TR).
2. Decreto Legislativo n.º 713 – “Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”
3. Decreto Supremo n.º 012-92-TR – “Reglamento del D. L. n.º 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.