



**CÁPSULA  
LABORAL**

## **FRACCIONAMIENTO DEL DESCANSO VACACIONAL**

Por regla general, el trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, las partes pueden acordar el fraccionamiento del descanso vacacional por periodos menores a treinta (30) días calendario, una vez cumplido el récord vacacional correspondiente.

El fraccionamiento del descanso vacacional puede efectuarse de la siguiente forma:

1. Un bloque de quince (15) días calendario, los cuales pueden gozarse de forma ininterrumpida o distribuirse en dos (2) periodos:
  - Un periodo de siete (7) días calendario ininterrumpidos.
  - Un periodo de ocho (8) días calendario ininterrumpidos.
2. El bloque restante puede disfrutarse de forma fraccionada en periodos mínimos de un (1) día calendario.

Las partes pueden acordar el orden en que se producirá el fraccionamiento. Asimismo, es preciso indicar que, el acuerdo de fraccionamiento debe celebrarse por escrito y ser previo al goce del descanso vacacional. En dicho documento, se establece expresamente la estructura y orden del fraccionamiento, así como las fechas de inicio y término del descanso vacacional.

Sin perjuicio de lo antes señalado, el Tribunal de Fiscalización Laboral (Resolución de Sala Plena No. 010-2024-SUNAFIL/TFL) ha reconocido la posibilidad de hacer uso de plataformas digitales en la gestión de este tipo de solicitudes, siempre que se asegure que la manifestación de voluntad del trabajador no se encuentre afectada por vicio, dolo o intimidación, y que, antes del goce de vacaciones, se haya seguido un procedimiento que permita la posibilidad del acuerdo exigido por ley.

### **Multas en casos de incumplimiento:**

<b>INFRACCIÓN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>MULTA</b>
25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.	Muy Grave	Hasta 52.53 UIT(S/.288,915.00) en función al número de trabajadores afectados.



En caso tenga alguna consulta,  
puede contactar con: **Carlos Margary**  
cmargary@srpmlegal.pe

**S** SALAS RIZO PATRON  
& MARGARY ABOGADOS