

# **NORMAS LEGALES**

## **ACTUALIZADAS**

**ACTUALIZADA  
08/07/2023**

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO

  
**El Peruano**

 **Editora Perú**

## **DECRETO LEGISLATIVO QUE CONSOLIDA LA LEGISLACIÓN SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

**DECRETO LEGISLATIVO N° 713**

## **REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

**DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR**



**DECRETO LEGISLATIVO QUE CONSOLIDA LA LEGISLACIÓN SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

**DECRETO LEGISLATIVO  
N° 713**

*(Publicado en el Diario Oficial El Peruano  
el 8 de noviembre de 1991)*

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que mediante Ley N° 25327, el Congreso de la República ha delegado facultades al Poder Ejecutivo para que, mediante Decretos Legislativos, norme, entre otros aspectos, la consolidación de los beneficios que otorga la legislación laboral vigente;

Que las normas constitucionales y la legislación laboral nacional consagran, entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas;

Que, resulta necesario armonizar y consolidar, sin discriminaciones, la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, propendiendo a la modernización de sus normas y adecuándolas para convertirlas en instrumentos que alienten la productividad y con ello el desarrollo nacional;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

y,  
Con cargo de dar cuenta al Congreso;

DECRETA:

**DECRETO LEGISLATIVO QUE CONSOLIDA LA LEGISLACIÓN SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

**CAPÍTULO I**

**DEL DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO**

**Artículo 1.-** El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

**Artículo 2.-** Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

**Artículo 3.-** Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.

**Artículo 4.-** La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. El reglamento establecerá la forma de cómputo en los casos de trabajadores cuya remuneración se encuentre establecida por quincena o mes.

**Artículo 5.-** Los empleadores podrán establecer, en forma unilateral o convencional, el otorgamiento de bonos o incentivos como estímulo a la asistencia, puntualidad y adecuado rendimiento en la labor, condicionando su percepción a tales factores.

**CAPÍTULO II**

**DEL DESCANSO EN DÍAS FERIADOS**

**Artículo 5 [sic].-** Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

**“Artículo 6.-** Son días feriados los siguientes:

- Año Nuevo (1 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (1 de mayo)
- Batalla de Arica y Día de la Bandera (7 de junio)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Conmemoración al heroico sacrificio del Capitán FAP José Abelardo Quiñones Gonzales (23 de julio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Batalla de Junín (6 de agosto)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (1 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
- Batalla de Ayacucho (9 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre).”

*(\*) Artículo modificado por la primera disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 31822, publicada el 8 de julio de 2023.*

**“Artículo 7.-** Los feriados establecidos en el artículo anterior se celebrarán en la fecha respectiva. Cualquier otro feriado no laborable de ámbito no nacional o gremial, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aun cuando corresponda con el descanso del trabajador.”

*(\*) Artículo modificado por el artículo único de la Ley N° 26331, publicada el 23 de junio de 1994.*

**Artículo 8.-** Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4 de la presente Ley, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

**Artículo 9.-** El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

## CAPÍTULO III

## DE LAS VACACIONES ANUALES

“**Artículo 10.-** El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.

c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo.

En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.” *(\*) Artículo modificado por la única disposición complementaria modificatoria del Decreto Legislativo N° 1405, publicado el 12 de setiembre de 2018.*

**Artículo 11.-** El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.

**Artículo 12.-** Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.  
b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.

c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.

d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.

e) El descanso previo y posterior al parto.

f) El permiso sindical.

g) Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.

h) El período vacacional correspondiente al año anterior; y,

i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

**Artículo 13.-** El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones.

**Artículo 14.-** La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

**Artículo 15.-** La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

**Artículo 16.-** La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

“**Artículo 17.-** El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera: i) quince días calendario, los cuales pueden gozarse en períodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, ii) el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en períodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario.

Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los períodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional.”

*(\*) Artículo modificado por la única disposición complementaria modificatoria del Decreto Legislativo N° 1405, publicado el 12 de setiembre de 2018.*

**Artículo 18.-** El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

“**Artículo 19.-** El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito.

La reducción solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en períodos inclusive inferiores a siete días calendario.” *(\*) Artículo modificado por la única disposición complementaria modificatoria del Decreto Legislativo N° 1405, publicado el 12 de setiembre de 2018.*

**Artículo 20.-** El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas,

la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.

**Artículo 21.-** En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

**Artículo 22.-** Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

**Artículo 23.-** Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**Primera.-** Por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción Social se podrán dictar las normas complementarias y reglamentarias para la mejor aplicación del presente Decreto Legislativo.


**Segunda.-** Deróganse las Leyes 3010, 7515, 8881, 9049, los artículos 9, 10, 11, 13, 15 y 17 del Decreto Ley 10908, la Ley 13683, los Decretos Leyes 18445, 21106 y 21187, la Ley 23222 y demás normas complementarias, reglamentarias y conexas, así como las disposiciones que se opongan al presente Decreto Legislativo.

**Tercera.-** El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia treinta (30) días después de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los 7 días del mes de noviembre de mil novecientos noventiuno.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI  
Presidente Constitucional de la República

ALFONSO DE LOS HEROS PÉREZ-ALBELA  
Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Trabajo y Promoción Social




**Normas Legales Actualizadas**

DIARIO OFICIAL DEL GOBIERNO

**El Peruano**

**NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS**




MANTENTE INFORMADO CON LO ÚLTIMO EN NORMAS LEGALES

Utilice estas normas con la certeza de que están vigentes

INGRESA A NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS

<https://diariooficial.elperuano.pe/normas/normasactualizadas>



Preguntas y comentarios: [normasactualizadas@editoraperu.com.pe](mailto:normasactualizadas@editoraperu.com.pe)

**REGLAMENTO DEL DECRETO  
LEGISLATIVO N° 713 SOBRE  
DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS  
TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN  
LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

**DECRETO SUPREMO  
N° 012-92-TR**

*(Publicado en el Diario Oficial El Peruano  
el 3 de diciembre de 1992)*

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 713 del 7 de noviembre de 1991 se reguló el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada;

Que, es necesario dictar las disposiciones complementarias y reglamentarias de dicho Decreto Legislativo, tal como lo prevé la Primera Disposición Transitoria del mismo;

DECRETA:

**Artículo 1.-** Apruébase el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el mismo que consta de veinticuatro (24) Artículos y una (01) disposición final. (\*) *Rectificado por Fe de Erratas publicada el 10 de diciembre de 1992.*

**Artículo 2.-** Cuando en el presente Reglamento se haga mención al Decreto Legislativo, debe entenderse que se refiere al Decreto Legislativo N° 713.

**Artículo 3.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de diciembre de mil novecientos noventidós.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI  
Presidente Constitucional de la República

AUGUSTO ANTONIOLI VÁSQUEZ  
Ministro de Trabajo y Promoción Social

**REGLAMENTO DEL DECRETO  
LEGISLATIVO N° 713 SOBRE  
DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS  
TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN  
LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

**CAPÍTULO I**

**DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO**

**Artículo 1.-** La remuneración por el día de descanso obligatorio de los trabajadores

remunerados semanalmente, es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho período.

La remuneración de los trabajadores que prestan servicios a destajo, es equivalente a la suma que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo.

**Artículo 2.-** En caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes o quincena entre treinta (30) o quince (15) días, respectivamente. El resultado es el valor día. El descuento proporcional es igual a un treintavo o quinceavo de dicho valor, respectivamente.

**Artículo 3.-** Por excepción, y solo para efectos del pago del día de descanso semanal, se consideran días efectivamente trabajados los siguientes:

a) Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas, hasta que la Seguridad Social asuma la cobertura de tales contingencias;

b) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;

c) Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,

d) Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido.

**Artículo 4.-** Se entiende por remuneración ordinaria aquella que percibe el trabajador semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.

Las remuneraciones complementarias variables o imprecisas no ingresan a la base de cálculo, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual según corresponda a la forma de pago.

**Artículo 5.-** Por excepción, ni el descanso sustitutorio ni el pago por descanso semanal obligatorio omitido son exigibles en los casos de trabajo realizado por miembros de una misma familia; tampoco en el caso de trabajadores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección, y en general todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; así como en el caso de trabajadores que perciban el 30% o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador.

**CAPÍTULO II**

**DESCANSO EN DÍAS FERIADOS**

**Artículo 6.-** El descanso de los días feriados trasladables, a que se refieren los artículos 6 y 7 del Decreto Legislativo, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha que corresponda, salvo que coincida con el día lunes, en cuyo caso el descanso se efectivizará en la misma fecha.

De existir dos feriados en una misma semana, sin que ninguno coincida con el día lunes, el

descanso de ambos días se hará efectivo los días lunes y martes de la semana siguiente.

En el supuesto que uno de los feriados coincida con día lunes y el segundo con el día martes, se descansarán dichos dos días sin correr el descanso a la semana siguiente.

**Artículo 7.-** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, tratándose de feriados no nacionales, o gremiales que por los usos y costumbres se festejan en la fecha correspondiente, los empleadores podrán suspender las labores del centro de trabajo, a cuyo efecto las horas dejadas de laborar serán recuperadas en la semana siguiente, o en la oportunidad que acuerden las partes. A falta de acuerdo prima la decisión del empleador.

**Artículo 8.-** No se considera que se ha trabajado en feriado no laborable, cuando el turno de trabajo se inicie en día laborable y concluya en el feriado no laborable.

**Artículo 9.-** Siempre que el Día de Trabajo (1° de Mayo) coincida con el día de descanso semanal obligatorio, se debe pagar al trabajador un día de remuneración por el citado feriado, con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal.

**Artículo 10.-** Si el trabajador es destajero el pago por el Día del Trabajo será igual al salario promedio diario, que se calcula dividiendo entre treinta la suma total de las remuneraciones percibidas durante los treinta días consecutivos o no, previos al Primero de Mayo. Cuando el servidor no cuente con treinta días computables de trabajo, el promedio se calcula desde su fecha de ingreso.

### CAPÍTULO III

#### VACACIONES ANUALES

**Artículo 11.-** Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el artículo 10 del Decreto Legislativo.

**Artículo 12.-** De conformidad con el inciso d) del artículo 12 del Decreto Legislativo solamente los primeros sesenta (60) días de inasistencia por enfermedad común, accidentes de trabajo o enfermedad profesional dentro de cada año de servicios, son considerados como días efectivos de trabajo.

**Artículo 13.-** En el caso previsto en el artículo 11 del Decreto Legislativo, en que el empleador determine la fecha de inicio del cómputo del año de servicios para efecto del descanso vacacional, deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

**Artículo 14.-** Excepto lo previsto en el artículo 13 del Decreto Legislativo, establecida la oportunidad de descanso vacacional, ésta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.

**Artículo 15.-** La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, en general, se regula por sus propias normas. Supletoriamente se aplican el Decreto Legislativo y el presente Decreto Supremo.

Los períodos vacacionales de los educandos no suponen necesariamente descanso vacacional de los docentes.

**Artículo 16.-** La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18 del Decreto Legislativo N° 650.

**Artículo 17.-** La remuneración vacacional de los comisionistas se establece de conformidad a lo previsto en el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 650.

A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional.

**Artículo 18.-** Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro (4) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

**Artículo 19.-** La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual.

La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso.

**Artículo 20.-** El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones.

**Artículo 21.-** En los casos de trabajo discontinuo o de temporada, por su propia naturaleza, no procede el descanso físico, sino el pago previsto en el artículo 21 del Decreto Legislativo.

**Artículo 22.-** Los siete (7) días de descanso a que se refiere el primer párrafo del artículo 18 del Decreto Legislativo, son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados.

**Artículo 23.-** Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

**Artículo 24.-** La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23 del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.

#### DISPOSICIÓN FINAL

(\*) Rectificada por Fe de Erratas publicada el 10 de diciembre de 1992.

**Única.-** Déjanse sin efecto la Resolución Suprema de 3 de noviembre de 1952, el Decreto Supremo de 17 de abril de 1957, así como todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto Supremo.