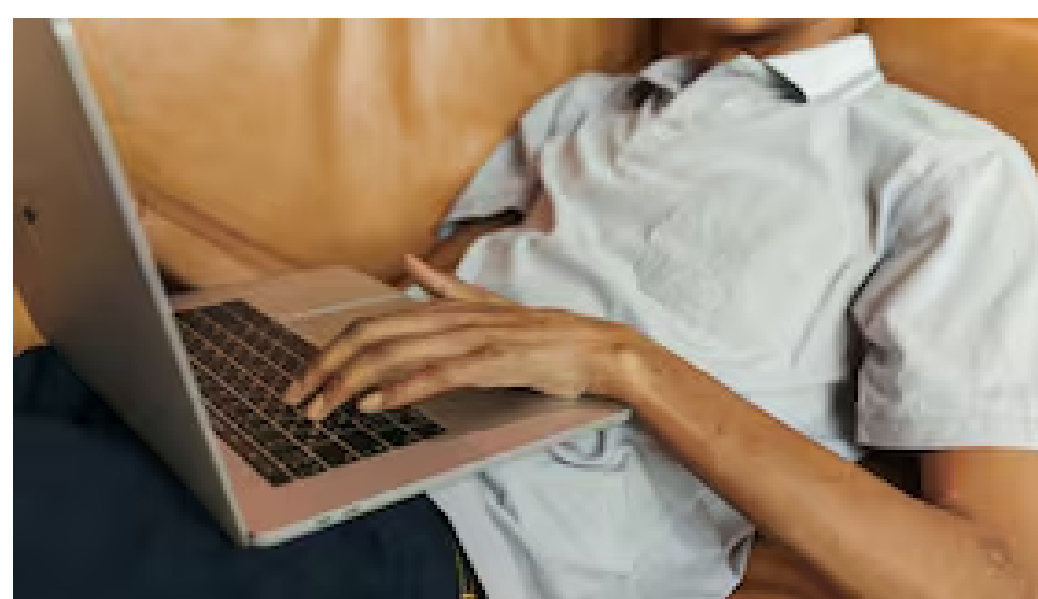


GESTIÓN

Economía

Licencias sin goce: Poder Judicial define condiciones para su aplicación y prórroga

La Corte Suprema de Justicia examinó cómo esta licencia puede influir en las obligaciones laborales y qué condiciones deben cumplirse para considerarla válida, incluso en ausencia de documentación formal para su ampliación.



¿Es posible la prórroga de una licencia sin goce de haber sin un acuerdo formal?

✉ Gerardo Rosales Díaz

21/01/2025 05H10

La **licencia** sin goce de haber, una herramienta utilizada para suspender temporalmente la **relación laboral**, ha sido objeto de análisis en un reciente caso judicial. Esta figura, que permite al **trabajador** ausentarse de sus labores sin recibir **remuneración**, generó cuestionamientos sobre aspectos como su prórroga, formalidad y duración.

La **Corte Suprema de Justicia** examinó cómo esta licencia puede influir en las obligaciones laborales y qué condiciones deben cumplirse para considerarla válida, incluso en ausencia de documentación formal para los casos de su ampliación.

CASO Y ANÁLISIS

Un trabajador que había sido trasladado a Chile por su empleador en Perú firmó convenios de licencia sin goce de haber (suspensión perfecta de labores) para el período del 2013 y el 2016, lo que implicaba que no recibiría remuneración durante ese periodo y tampoco prestaría servicios.

El motivo de solicitar la suspensión perfecta fue que la empresa en Perú lo destacó a otra en Chile, que se encargaría de pagar su remuneración y otros. Esto se dio hasta el 2019, aunque no hubo nuevos convenios escritos para prorrogar la licencia sin goce después del 2016.

Cuando el trabajador decidió regresar a su centro de labores en Perú, y vencida teóricamente la suspensión perfecta de labores, esta empresa le dio su liquidación. Es así que el trabajador demandó al empleador peruano alegando que su relación laboral seguía activa y reclamó pagos de remuneraciones y beneficios sociales por esos años. El empleador, por su parte, sostuvo que la relación laboral permanecía suspendida.

La Corte Suprema analizó la naturaleza de la licencia sin goce de haber como mecanismo de suspensión laboral. Determinó que **esta figura no constituye un derecho laboral propio, ya que depende de un acuerdo entre el trabajador y el empleador.**

Aunque no se presentaron convenios formales para el periodo 2017-2019, la Corte concluyó que la licencia se prorrogó implícitamente.

Además de que el empleador no tomó acciones para exigir su reincorporación, se consideró que las boletas de pago firmadas por el trabajador reflejaban la vigencia de la licencia sin goce de haber, **es decir, una aceptación tácita por ambas partes.**

Finalmente, la Corte confirmó que las modificaciones en la vigencia de la relación laboral se debieron a la suspensión perfecta de labores solicitada inicialmente por el trabajador.

Esto implicó que el empleador no tenía la obligación de pagar remuneraciones ni beneficios sociales durante los periodos de suspensión, ya que el vínculo laboral permaneció en pausa sin que se extinguieran los derechos y deberes fundamentales entre las partes.

¿QUÉ ES LA LICENCIA SIN GOCE DE HABER?

César Puntriano, socio del Estudio Muñiz, explicó que la licencia sin goce de haber no está contemplada como un derecho automático en la legislación peruana. *“El trabajador no puede imponer unilateralmente una licencia sin goce. Siempre debe ser aprobada por el empleador, ya que la relación laboral implica deberes mínimos, como el de asistir al trabajo”*, afirmó.

Por su parte, **Dante Botton, asociado principal en derecho laboral de Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados**, explicó que esta figura tiene un carácter convencional.

“No es un derecho del trabajador, sino una proximidad dentro del marco del contrato laboral. El empleador puede decidir si concede la licencia según las condiciones de la empresa y la solicitud específica del trabajador”, precisó.

Mencionó que esta interpretación ha sido respaldada por la Corte Suprema, que destacó que el contrato de trabajo es de carácter sucesivo y exige una prestación continua de servicios.

¿EL EMPLEADOR PUEDE NEGARSE A DAR LICENCIA SIN GOCE?

Ambos expertos señalaron que el empleador puede rechazar solicitudes de licencia sin goce de haber si considera que estas afectan las operaciones de la empresa o no están justificadas.

Sin embargo, Botton añadió que el empleador debe actuar con razonabilidad: *“Es diferente pedir licencia por el fallecimiento de un amigo cercano, que podría impactar emocionalmente al trabajador a pedirla para asistir a un concierto”*.

ALTERNATIVAS A LA LICENCIA SIN GOCE

Puntriano mencionó que, en ciertos casos, **la ley peruana contempla licencias remuneradas que no requieren negociación**. La Ley 30012 establece derechos específicos, como siete días de licencia remunerada para el cuidado de familiares con enfermedades graves o terminales y cinco días de licencia remunerada por el fallecimiento de familiares directos.

Estas disposiciones no aplican a situaciones personales no reguladas, como el fallecimiento de amigos o eventos sociales. En tales casos, el empleador puede evaluar la solicitud según las políticas internas de la empresa.

Además, Puntriano mencionó que el empleador tampoco puede imponer una licencia sin goce de haber de manera unilateral, salvo en circunstancias previstas en la ley, como en casos de fuerza mayor o eventos fortuitos. Esto ocurrió de manera significativa durante la pandemia de la Covid-19.

OPCIONES ANTE LA DENEGACIÓN DE LICENCIA

Una alternativa práctica para los trabajadores es el fraccionamiento de vacaciones, regulado tras la modificación del Decreto Legislativo 713. Según Botton, esta normativa permite a los trabajadores tomar períodos cortos de vacaciones (de uno a cuatro días) para atender asuntos personales.

“El fraccionamiento busca compatibilizar la vida personal con el trabajo, ofreciendo una solución para situaciones puntuales que antes requerían licencias sin goce”, explicó.

Por ejemplo, un trabajador puede solicitar un día de vacaciones para asistir a un evento escolar de un hijo o resolver una emergencia menor, sin necesidad de recurrir a una licencia sin goce de haber.