Otorgamiento de vacaciones

EVELYN SÁNCHEZ VALENCIA
Abogada laboralista del Estudio Muñiz Piura



En los últimos días he observado diversos errores en el otorgamiento de vacaciones. Esta situación me ha motivado a recordar algunos aspectos importantes.

Como regla general, una vez que el trabajador cumple el récord vacacional, es decir, el año de servicios, tiene derecho a gozar de treinta (30) días calendario de vacaciones de manera ininterrumpida. Sin embargo, la ley permite que, a solicitud del trabajador, las vacaciones puedan fraccionarse. En ese caso, quince (15) días calendario pueden gozarse en periodos de siete (7) y ocho (8) días consecutivos e ininterrumpidos. Los quince (15) días restantes pueden disfrutarse de forma fraccionada, incluso por periodos de un (1) día calendario.

Es importante precisar que no basta con la solicitud del trabajador. Además, debe suscribirse un acuerdo por escrito entre empleador y trabajador, en el que se establezca expresamente el orden de los periodos fraccionados.

De igual manera, cuando hablamos de vacaciones adelantadas, es decir, aquellas que se otorgan antes de cumplir el récord vacacional, se recomienda que los días concedidos sean proporcionales al tiempo laborado y que el acuerdo también conste por escrito.

En caso de cese, los días adelantados se compensan con las vacaciones truncas generadas. Sin embargo, si existieran días otorgados que no puedan compensarse, el empleador no podrá descontarlos de la remuneración ni de los beneficios sociales del trabajador.

Estas precisiones son importantes porque la falta de acuerdos escritos, el incumplimiento de las reglas de fraccionamiento o la realización de descuentos indebidos pueden generar multas de Sunafil ascendiendo a S/ 1,265 para una microempresa, S/4,235 para una pequeña empresa y S/ 14,465 para una empresa no MYPE, solo por un trabajador.