

DECRETO LEGISLATIVO QUE ESTABLE REGULACIONES PARA QUE EL DESCANSO VACACIONAL REMUNERADO FAVOREZCA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Con fecha 12 de setiembre de 2018 se publicó en el diario oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 1405, mediante el cual, entre otros, se modifica la regulación del descanso anual remunerado. Entre las principales modificaciones, tenemos:

| | |
|-----------------------------------|--|
| Vacaciones adelantadas | <ul style="list-style-type: none">- Mediante convenio escrito entre el empleador y trabajador, pueden otorgarse días de vacaciones adelantadas a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.- En caso de extinción del vínculo laboral, los días de vacaciones otorgados por adelantado se compensarán con los días de vacaciones truncas adquiridos hasta la fecha de cese.- Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador. |
| Fraccionamiento de las vacaciones | <p>El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional de forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none">i) 15 días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de 7 y 8 días ininterrumpidos; y,ii) El resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a 7 días calendario y como mínimo de 1 día calendario. <p>Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados para el goce del descanso vacacional.</p> |
| Reducción o venta de vacaciones | <p>Mediante acuerdo escrito se podrá pactar la reducción del descanso vacacional, de 30 a 15 días calendario, con la respectiva compensación de 15 días de remuneración. La reducción solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse en periodos inclusive inferiores a 7 días calendario.</p> |

*Cabe precisar que la presente norma no aplica a los regímenes laborales especiales, los cuales se seguirán regulando por sus propias normas.