

## ENFOQUE CORPORATIVO

Percy Alache

PROGRAMA DE ALTA ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE ESAN



### ¿Cómo gestionar nuestras vacaciones?

---

El Decreto Legislativo N° 1405 ofrece nuevas facilidades para balancear el trabajo y la vida personal/familiar de los trabajadores, pero también obliga a seguir ciertos requisitos para solicitar los días de descanso. En efecto, la norma regula procesos para el fraccionamiento de los días de descanso y permite al colaborador aprovecharlos de modo más productivo, siempre que sigan los procedimientos y comuniquen sus decisiones con anticipación.

Así, los trabajadores disponen de 30 días de vacaciones, pero con la nueva norma pueden dividirlos en dos grupos de 15 días. El primero, de 15 días calendarios, puede ser dividido, según la necesidad del colaborador, en dos períodos (7 y 8 días calendarios), que se tomarán de forma ininterrumpidas. Los 15 días restantes pueden gozarse en períodos menores a 7 días, por ejemplo, 1 a 2 días. Esta es una novedad porque antes no se permitía salir de

vacaciones por menos de 7 días. El segundo cambio consiste en el acuerdo para reducir los 30 días de vacaciones a solo 15. Este proceso, conocido como compra y venta de vacaciones, ya se planteaba en la regulación anterior. Ahora, el trabajador puede vender hasta 15 días de vacaciones a la empresa, a fin de que pueda trabajar en ese tiempo y recibir el dinero respectivo. Los 15 días restantes podrán tomarse en períodos de 7 días o menos.

Si el colaborador desea pedir un adelanto de vacaciones, ello debe constar en un acuerdo por escrito. La empresa también debe disponer de un cronograma para controlar los períodos de vacaciones del personal y evitar que se concreten en períodos donde puedan ocasionar problemas de productividad. La nueva norma les exige contar con un formato de solicitud que el trabajador deberá llenar y presentar cada vez que solicite vacaciones. Así, la

empresa tendrá siempre una constancia por escrito. El trabajador puede compensar los días de vacaciones adelantados con los que genere en el futuro. Una vez que complete un nuevo año de servicio, la empresa restará los días de vacaciones que adelantó. La segunda opción es cuando el trabajador se va de la empresa antes de terminar el nuevo año de servicios. Aquí se podrá compensar las vacaciones adelantadas de aquellas generadas por el colaborador.