



Centro Integrado Formaliza Perú
Av. Salaverry 655 (primer piso), Jesús María
Teléfono: 630 60 12

 CONSULTA GRATUITA
0 800 1 6872
www.gob.pe/mtpe

 formalizaperu@trabajo.gob.pe

Título: Lo que debemos saber sobre las vacaciones en el sector privado.
Editado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Dirección de Capacitación y Difusión Laboral.
Dirección: av. Salaverry 655, Jesús María

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú n.º 2018 - 17757

Se terminó de imprimir en noviembre de 2018. En la empresa: Inversiones Gráficas Nuevo Estilo Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada.
Dirección: Caldoña Barbara de Braganza n.º 146. Dpto. 302, Urb. La castellana (espalda de BBVA del óvalo Higuereña) Lima - Lima - Santiago de Surco.

Síguenos en:



Lo que debemos saber sobre las vacaciones en el sector privado

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

¿Qué es el descanso vacacional?

Base legal: D.Leg. N° 713
D.S. N° 012 - 92- TR

Es el derecho de la trabajadora y el trabajador a **disfrutar de 30 días calendario de descanso remunerado por cada año completo de servicios**, siempre que cumpla con ciertos requisitos.

¿Cuáles son los requisitos para tener derecho al descanso vacacional?

- ▶ Laborar una jornada ordinaria no menor a 4 horas diarias.
- ▶ Haber cumplido un año completo de servicios a favor de un mismo empleador.
- ▶ Haber prestado un mínimo de días de labor efectiva durante el año de servicios, de acuerdo al siguiente detalle:

Trabajadoras/es con jornada ordinaria de 6 días a la semana: 260 días.

Trabajadoras/es con jornada ordinaria de 5 días a la semana: 210 días.

Si el plan de trabajo se desarrolla en solo 4 o 3 días a la semana o éste sufre paralizaciones temporales autorizadas: las inasistencias injustificadas no excedan de 10 días.

¿Cuándo se inicia el descanso vacacional?



La fecha será acordada entre empleador/a y trabajador/a, dentro de los 12 meses siguientes a aquel en que alcanzó el derecho al goce. A falta de acuerdo decidirá el empleador.

¿Es posible gozar de vacaciones adelantadas?

- ▶ Sí, por acuerdo escrito entre empleador/a y trabajador/a, y a cuenta del período vacacional que se genere a futuro.

¿Se puede fraccionar el descanso vacacional?

Sí, de la siguiente manera:

- ▶ 15 días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de 7 y 8 días ininterrumpidos.
- ▶ El resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a 7 días calendarios y como mínimos de 1 día calendario.

¿En qué consiste la acumulación de vacaciones?

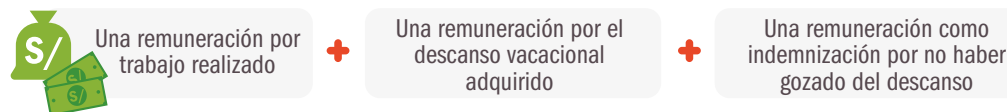
La trabajadora o trabajador puede convenir por escrito con su empleador/a en acumular hasta dos descansos anuales consecutivos siempre que después de un año de servicios continuos disfrute por lo menos de un descanso de 7 días naturales.

¿En qué consiste la reducción o “venta” de vacaciones?

Por acuerdo escrito entre las partes, el descanso vacacional puede reducirse de 30 a 15 días calendario con la respectiva compensación de 15 días de remuneración.

¿En qué consiste la “triple vacacional”?

Si la trabajadora o trabajador no gozó del descanso vacacional dentro del plazo correspondiente, la entidad empleadora deberá pagar:



¿En qué consisten las vacaciones trucas?

Se generan cuando la trabajadora o el trabajador deja de laborar antes de haber cumplido un año de servicios.

Fórmula para calcular las vacaciones:

$$\frac{\text{Remuneración vacacional}}{12 \text{ meses}} \times \text{n.º de meses laborados} + \frac{\text{Remuneración vacacional}}{360 \text{ días}} \times \text{n.º de días laborados}$$