

DESCANSO DE TRABAJADORES

¿Puedo irme de vacaciones aunque mi empleador dijo que no?

En la práctica, pueden surgir conflictos entre las necesidades del trabajador y las exigencias de la empresa.

GERARDO ROSALES

gerardo.rosales@diariogestion.com.pe

Las vacaciones laborales son un derecho fundamental para los trabajadores, diseñado para permitir el descanso y la recuperación necesaria después de un periodo de trabajo continuo. Sin embargo, en la práctica, pueden surgir conflictos entre las necesidades del empleado y las exigencias de la empresa.

María Haydeé Zegarra, socia del estudio Rebaza, Alcázar & De Las Casas, explica que si existe un acuerdo previo entre el empleador y el trabajador sobre las vacaciones, este debe ser respetado.

La especialista menciona que el derecho a vacaciones se obtiene después de un año calendario de trabajo y debe disfrutarse dentro de los doce meses siguientes. Si no hay acuerdo, el empleador puede determinar el periodo vacacional usando su facultad directriz.

Sin embargo, una razón válida para posponer vacaciones es si surgen circunstancias objetivas y excepcionales. Por ejemplo, en necesidades críticas de la empresa o emergencias, las vacaciones pueden ser re-

SE RECOMIENDA

Trabajadores. Rebaza, Zegarra y Blume recomiendan a los trabajadores planificar sus vacaciones con anticipación, mantener una comunicación abierta con el empleador y conservar todos los registros y documentos relacionados con sus solicitudes de vacaciones para minimizar los riesgos de conflicto.

programadas mediante un nuevo acuerdo entre las partes.

Silvia Rebaza, socia de PPU y docente de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya, detalla que los trabajadores pueden solicitar el goce de sus vacaciones por escrito, siguiendo las políticas internas de la empresa. Si el empleador niega injustificadamente las vacaciones, el trabajador puede presentar una queja ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) o realizar una demanda judicial.

Las especialistas coinciden en la importancia de

mantener registros detallados de las vacaciones solicitadas, aprobadas y disfrutadas. Estos registros pueden ser manuales o digitales y son esenciales para proteger los derechos del trabajador y demostrar el cumplimiento de las normativas.

Iván Blume, socio de Cuatrecasas, resalta que ausentarse del trabajo sin la autorización del empleador puede conllevar a sanciones disciplinarias, incluyendo el despido. Además, cita el artículo 25, literal h), del Decreto Supremo N° 003-97, que establece que el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, o las faltas injustificadas por más de cinco días en un mes, o más de quince días en seis meses, son causales de despido por falta grave.

Blume, resaltó que, incluso en caso el empleador deba vacaciones pasadas al trabajador es necesario compaginar el derecho al descanso y las necesidades empresariales. Al final, el responsable último es el empleador, si no otorga vacaciones de manera oportuna, se genera la triple vacacional a favor del trabajador.

Los trabajadores en mYPES gozan de 15 días de vacaciones, mientras que en la mediana y grande son 30 días.



RESPONSABILIDADES

Pasos para resolver posibles conflictos

En caso de conflicto, los trabajadores deben solicitar a su empleador la programación de sus vacaciones dentro del plazo establecido. Según María Zegarra, la normativa permite reducir las vacaciones de 30 a 15 días con com-

pensación remunerativa y postergar el descanso vacacional siempre que el trabajador haya disfrutado al menos siete días.

Las consecuencias legales para el empleador, según Rebaza y Zegarra es que la falta de otor-

gamiento de vacaciones es una infracción muy grave que puede resultar en multas significativas y la obligación de reconocer una "indemnización vacacional" equivalente a un pago doble por los días no gozados oportunamente.