Vacaciones


VACACIONES PERÚ 2026
(Legt. trol.)
RÉCORD VACACIONAL
- Base Legal (D. Leg. 713)
ESTRUCTURA DEL GOCE
- Base Legal
C.IM. 1333 B Ewtart D. Leg. 2026)
B.t.16 1022 Preraciation 3
(D. 12 Tndrraticas (D. Leg. 517)
(D. 16.2ndrigutasi D. Leg. 713)
Veo



I. El Derecho Vacacional

Principios rectores, plazos de duración y condiciones obligatorias de adquisición en el régimen privado.

Requisitos de Adquisición

(Art. 10, D.Leg. 713).



El Año de Servicio

Para adquirir el derecho vacacional, el trabajador debe cumplir un año de servicios continuo (año cronológico) computado de manera individual desde la fecha de su incorporación declarada ante SUNAT.

El Récord Vacacional

Establece los días mínimos efectivamente laborados dentro del año en base a su jornada habitual:

- **Jornada de 6 días:** Mínimo 260 días laborados.
- **Jornada de 5 días:** Mínimo 210 días laborados.
- **Jornada de 3 o 4 días:** Menos de 10 faltas injustificadas.

Extensión del Descanso



30

DÍAS CALENDARIO

Régimen Laboral General

El descanso vacacional equivale a 30 días calendario consecutivos. Esto incluye sábados, domingos, feriados y días de descanso ordinario ocurridos durante el periodo vacacional otorgado.

**En los regímenes especiales MYPE (Micro y Pequeña Empresa), la normativa peruana vigente reduce este descanso obligatorio a 15 días calendario de manera continua.*

(Art. 11, D.Leg. 713).

II. La Remuneración Computable



Conceptos Computables

- **Remuneración Básica:** El salario básico ordinario mensual fijado en el contrato de trabajo.
- **Asignación Familiar:** Equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV). Para el año 2026, el valor oficial se mantiene en S/ 113.00 mensuales.
- **Remuneraciones Variables (Horas Extras y Comisiones):** Ingresan a la base de cálculo siempre y cuando cumplan el criterio de regularidad (percibidos un mínimo de 3 meses dentro de un periodo de 6 meses).
- **Alimentación Principal:** Si se brinda en especie de manera ordinaria, forma parte de la base computable.

III. Gestión y Flexibilidad

Estructura del Goce



Fraccionamiento

Se divide obligatoriamente en dos bloques de 15 días: uno ininterrumpido (gozado en periodos de 7 y 8 días) y otro flexible (de un día a más por acuerdo escrito).



Adelanto de Días

Permite otorgar días de descanso de manera anticipada a cuenta del periodo vacacional futuro. Requiere estrictamente convenio escrito, compensable en la liquidación de cese.



Reducción (Venta)

Permite vender hasta un máximo de 15 días del descanso anual. El trabajador realiza labores y percibe doble pago por esos días laborados. Requiere acuerdo escrito previo.

La Indemnización

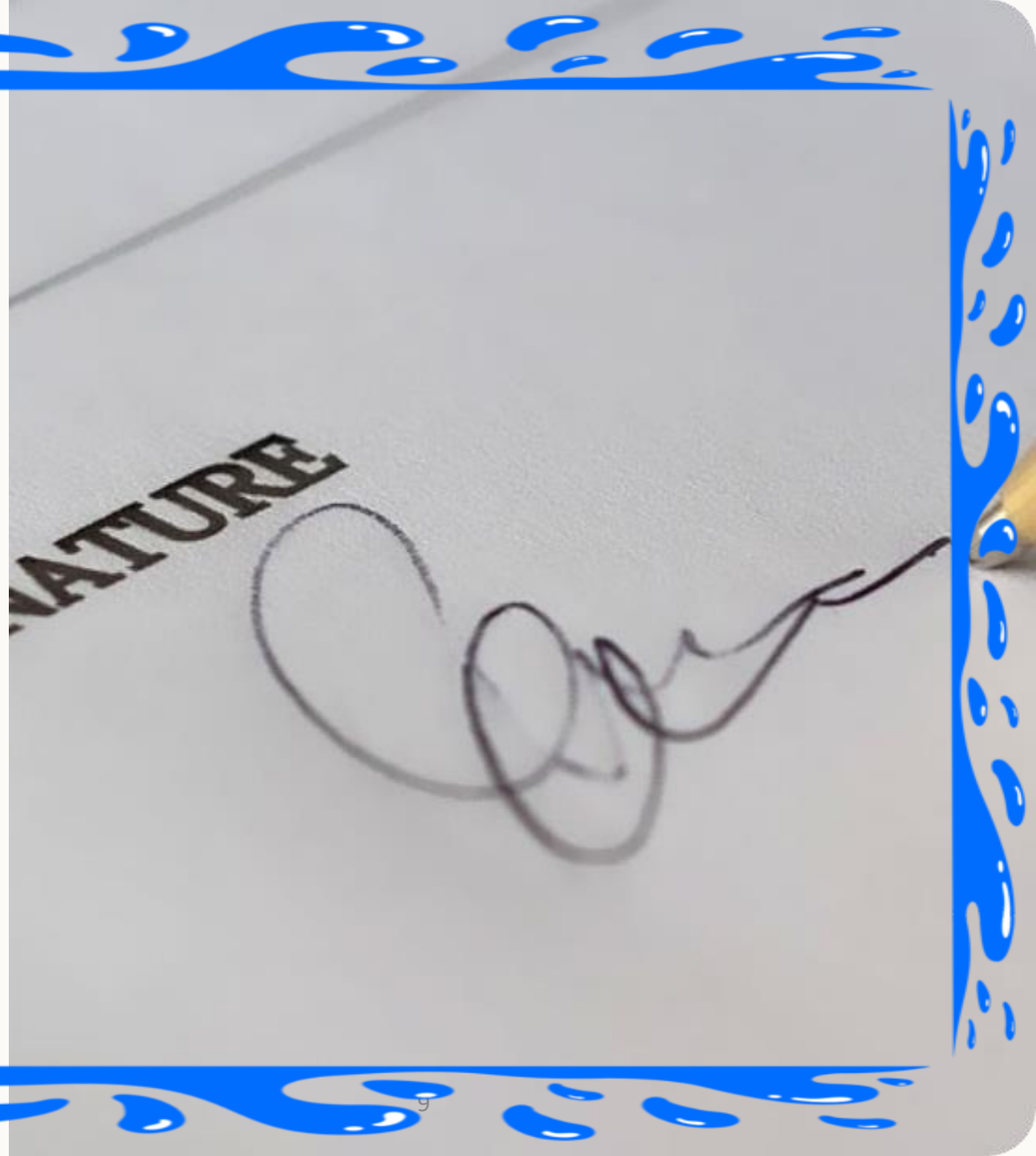
El Triple Pago Vacacional

Si el empleador no otorga el descanso vacacional dentro del año de prórroga legal aplicable, el trabajador tiene derecho a exigir en planilla:

1. Pago por el trabajo ordinario realizado en el mes en que debió haber tomado el descanso.

2. Remuneración vacacional ordinaria por el periodo vacacional ganado y no gozado oportunamente.

3. Indemnización por no goce oportuno, equivalente a un sueldo ordinario adicional. No está sujeto a retenciones de pensiones (ONP/AFP) ni aportación a EsSalud.



Comparativa por Regímenes

Concepto Laboral	Régimen General	Pequeña Empresa (MYPE)	Microempresa (MYPE)
Días Vacacionales	30 días calendario anuales	15 días calendario anuales	15 días calendario anuales
RMV de Referencia (2026)	S/ 1130.00 base	S/ 1130.00 base	S/ 1130.00 base
Asignación Familiar	Sí (10% RMV = S/ 113.00)	Sí (Si aplica en planilla)	No aplica legalmente
Indemnización por No Goce	Sí, un sueldo adicional	Sí, proporcional a 15 días	Sí, proporcional a 15 días
Vacaciones Truncas	Proporcional a meses y días	Proporcional (base de 15 días)	Proporcional (base de 15 días)