



VACACIONES, COMENTARIOS AL D.LEG. 1405

Nos parece importante compartir algunos puntos como:

- Formalidad de los acuerdos, los períodos vacacionales diferenciados, la recomendación de no fraccionar el período sólo en días hábiles, el período vacacional de la micro y pequeña empresa que no ha sido considerado, las vacaciones de medio día que no han sido recogidas en la norma y la compensación de los días no laborables decretados por el Estado.
1. **Es muy importante que los acuerdos con los trabajadores se realicen por escrito**, para evitar contingencias en la aplicación de esta norma.
 2. **Así mismo, consideramos que la norma está regulando dos periodos de 15 días calendarios cada uno, dentro del total de 30 días naturales de descanso remunerado ya previsto. Es decir, hay un primer periodo de 15 días que debe ser gozado en fracciones de 7 u 8 días y un segundo periodo de 15 días, que puede ser gozado en fracciones de 1 a 7 días o ser remunerados y no gozados siempre con acuerdo.**
 3. De otro lado hemos visto comentarios sobre esta norma en los medios y no estamos de acuerdo con algunos de ellos. Por ejemplo, **se ha comentado que la norma en cuestión habría establecido para los trabajadores del sector privado, una ampliación en el período vacacional de 30 días naturales, llegando a más de 4 días adicionales. Esto es un error**, porque el período vacacional sigue siendo de 30 días naturales.

Lo que se debe prever al fraccionar el segundo periodo vacacional, es que la última palabra respecto de cuando se gozan las vacaciones corresponde a el empleador. Así se evitará que se distorsione la intención que entendemos ha tenido la norma, al permitir que se fraccione el periodo vacacional hasta en 1 día. **Si se otorgan fracciones del total del segundo periodo en días hábiles, puede producirse la distorsión que no se quiere sobre el total del período vacacional.**

Esta situación de otorgar días de vacaciones inferiores a 7 días, venía produciéndose de manera informal y lo que la norma ha hecho es buscar que se formalice esa práctica.

También se ha comentado que los primeros 15 días se deben gozar de manera ininterrumpida y nosotros creemos que sí pero en períodos de 7 u 8 días, quizás el reglamento lo precise de mejor forma.

4. Finalmente, debemos señalar que **no se ha considerado en esta norma el período vacacional correspondiente a las micro y pequeñas empresas que no es de 30 días.**

Tampoco se menciona para los trabajadores del sector privado, el tratamiento de las vacaciones de medio día o los días feriados que por mandato de la ley son compensables.