

**PERÚ**Presidencia del  
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC**

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el computo de record vacacional en el sector público

Referencia : Oficio N° 450-2021 SINEPEP

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato Nacional de Empleados Públicos del Ejército del Perú-SINEPEP, consulta a SERVIR sobre la posibilidad de acumular el descanso vacacional del personal sujeto al Decreto Legislativo N° 276, para ser gozado posteriormente, no obstante, de no cumplir con el record vacacional de doscientos diez (210) días, previsto en el Decreto Legislativo N° 1045, en virtud al contexto que se vive por el COVID-19, y la normativa emitida sobre emergencia nacional y sanitaria. Asimismo, solicita se remitan las acciones sobre las gestiones realizadas por SERVIR, sobre el Oficio N° 003688-2021-SERVIR-GDSRH (Expediente N° 735-2021-SERVIR/GDSRH), relacionado a las acciones de supervisión al Ejército del Perú.

**II. Análisis****Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.



### Delimitación de la respuesta contenida en el presente informe técnico

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia se observa que este tiene por objeto que SERVIR emita opinión sobre cuestionamientos en torno a la programación y cómputo de record vacacional efectuado por una entidad en particular.
- 2.5 Siendo ello así, es menester reiterar que no corresponde a SERVIR, a través de la presente vía, emitir pronunciamiento respecto a casos particulares, ni constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, razón por la cual no es posible atender la solicitud trasladada en los términos en que ha sido formulada.
- 2.6 Sin perjuicio de ello, tomando en cuenta el contexto de dicha solicitud, a través del presente informe técnico se abordará, de forma general, las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

### Del derecho al descanso vacacional en el sector público

- 2.7 En principio, debe tenerse presente que mediante el Decreto Legislativo N° 1405<sup>1</sup>, se estableció las disposiciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado, en cuyo ámbito de aplicación se encuentran los servidores del Estado, bajo cualquier régimen de contratación laboral (Decreto Legislativos N° 276, 728 y 1057), especial o de carrera, incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.
- 2.8 Posteriormente, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, establece que el derecho a gozar del descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios está condicionado al récord vacacional regulado en el artículo 2 del referido Decreto Legislativo.
- 2.9 Al respecto, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405, establece como récord vacacional, lo siguiente:

"(...)

2.2. *El derecho a gozar del descanso vacacional de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios está condicionado a que el servidor cumpla el récord vacacional que se señala a continuación:*

2.2.1. *Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo.*

2.2.2. *Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos diez (210) días en dicho periodo.*

2.3. *El cómputo del récord vacacional será regulado por el Reglamento."*

<sup>1</sup> Publicada el 12 de septiembre de 2018, en el Diario Oficial "El Peruano".



2.10 Adicionalmente, el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, establece para efectos del cómputo del récord vacacional, como días efectivamente laborados los siguientes:

- "a) La jornada ordinaria de servicio.*
- b) Las horas de descanso con las que se compensa el sobretiempo, siempre que hayan sido descontadas de la jornada ordinaria de servicio.*
- e) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.*
- d) El descanso pre y post natal.*
- e) La licencia por paternidad.*
- f) El permiso por lactancia materna.*
- g) Las horas en las que se compensa el permiso por docencia, siempre que las horas de docencia hayan sido descontadas de la jornada ordinaria de servicio.*
- h) El permiso y licencia sindical.*
- i) El período vacacional correspondiente al año anterior.*
- j) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.*
- K) Las inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión de la entidad."*

2.11 De acuerdo a las disposiciones antes reseñadas, se advierte que los servidores tendrán derecho a gozar descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario, cuando cumplan con: i) haber laborado un año completo de servicios; y, ii) hayan acumulado el récord establecido por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405, según sea el caso.

### **Sobre la suspensión perfecta del vínculo laboral y el cómputo del récord vacacional**

2.12 Ahora bien, del numeral 2.8 del presente informe no se aprecia que la licencia sin goce de remuneraciones haya sido prevista como un supuesto de excepción para el cómputo del récord vacacional; por el contrario, el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, señala que no forman parte del récord vacacional: los permisos y licencias sin goce de remuneraciones, así como la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones.

2.13 Sobre el particular, debe tenerse presente que, si un servidor se encuentra con licencia sin goce de remuneraciones, estaremos frente a una suspensión perfecta del vínculo laboral, lo que conlleva el cese de las obligaciones recíprocas tanto del empleador (pago de remuneración) como la del servidor (prestar sus servicios), sin afectar la subsistencia de la relación laboral. Nótese que los efectos generados por la suspensión perfecta del vínculo laboral, repercuten directamente con el cumplimiento de los requisitos para alcanzar el derecho de descanso vacacional de treinta (30) días calendario. Con lo cual, podría generarse los siguientes supuestos:

- a) Un servidor que, habiendo cumplido con los requisitos previstos para el descanso vacacional, suspende su vínculo laboral en mérito a una licencia sin goce de remuneraciones: Ante este supuesto, al retorno del servidor, la entidad deberá otorgar el respectivo descanso vacacional; y además, de ser el caso, considerar para el siguiente



cómputo del récord vacacional la prestación de servicios realizados antes de la suspensión perfecta del vínculo laboral.

- b) Un servidor que aún no ha cumplido con los requisitos previstos para el descanso vacacional, suspende su vínculo laboral en mérito a una licencia sin goce de remuneraciones: Ante este supuesto; al retorno del servidor, deberá reanudarse el cómputo del récord vacacional considerando la prestación de servicios que realizó el servidor antes de la suspensión del vínculo laboral, a fin de que complete los requisitos establecidos para el descanso vacacional.

- 2.14 En ese sentido, cuando un servidor se reincorpora a sus labores luego de culminada su licencia sin goce de remuneraciones, el vínculo laboral con la entidad se reanuda; de igual manera, el cómputo del récord vacacional se reanuda a fin de completar el tiempo requerido para generar el derecho al descanso vacacional. Lo señalado no exime la obligación del servidor de cumplir con las condiciones reseñadas en el numeral 2.9 del presente informe.

### **Sobre el otorgamiento de licencia con goce de haber compensable en el marco del EEN y el cómputo del récord vacacional**

- 2.15 En el contexto del estado de emergencia nacional-EEN-, se incorporó a nuestro ordenamiento jurídico un nuevo tipo de licencia con goce de haber, diferenciándose de las existentes por disponer una compensación posterior de las horas dejadas de laborar de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020.
- 2.16 Si bien por regla general las licencias con goce de haber no son compensables, este nuevo tipo de licencia otorgada en el marco del EEN, mantiene características *sui géneris* por tener una naturaleza de postergación de la jornada ordinaria de servicio, en virtud a que conlleva la obligación de devolver la jornada dejada de laborar, por lo que implícitamente estaría comprendida en literal a) del numeral 4.1 del artículo 4, del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, debiendo ser considerada en el cómputo del récord vacacional de los servidores civiles.
- 2.17 Finalmente debe precisarse que, si bien durante el estado de emergencia nacional se han emitido diversas normas, entre estas las que viabilizan el otorgamiento de una licencia con goce de remuneraciones compensable, no se ha emitido norma alguna que exonere a los servidores de cumplir el record vacacional previsto en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405, como requisito para obtener el derecho al descanso vacacional.

### **III. Conclusiones**

- 3.1 El Decreto Legislativo N° 1405 y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 013-2019-TR, establecen la regulación del descanso vacacional remunerado aplicable a todos los servidores del Estado, bajo cualquier régimen de contratación aboral, especial o de carrera incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.



PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 3.2 Los servidores tendrán derecho a gozar descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario, cuando cumplan con: i) haber laborado un año completo de servicios; y, ii) hayan acumulado el récord establecido por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405, según sea el caso.
- 3.3 La licencia con goce de haber compensable otorgada en el marco del EEN, tiene naturaleza de postergación de la jornada ordinaria de servicio, en virtud a que conlleva la obligación de devolver la jornada dejada de laborar, por lo que estaría comprendida en literal a) del numeral 4.1 del artículo 4, del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, por lo cual debe ser considerada en el cómputo del récord vacacional de los servidores civiles.
- 3.4 Si bien durante el estado de emergencia nacional se han emitido diversas normas, entre estas las que viabilizan el otorgamiento de una licencia con goce de remuneraciones compensable, no se ha emitido norma alguna que exonere a los servidores de cumplir el record vacacional previsto en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405, como requisito para obtener el derecho al descanso vacacional.
- 3.5 En torno al pedido de información de las acciones realizadas por SERVIR sobre el Oficio N° 003688-2021-SERVIR-GDSRH (Expediente N° 735-2021-SERVIR/GDSRH), relacionado a las acciones de supervisión al Ejército del Perú; se debe precisar que, de conformidad con el artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil cuenta con la atribución supervisora que se ejerce a través de su Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, por lo cual se ha procedido a derivarle el documento de la referencia para la atención del presente extremo; sin perjuicio de ello, se hace de conocimiento que también se puede hacer el seguimiento de las referidas acciones a través de la referida Gerencia, mediante comunicación electrónica a través del correo electrónico [supervision@servir.gob.pe](mailto:supervision@servir.gob.pe).

Atentamente,

#### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/jjlb

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: Q0SXL4MCG