



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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1605 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Descanso vacacional de los servidores del régimen de la actividad privada en el marco del Decreto Legislativo N° 1405

Referencia : a) Oficio N° 139-2019-ORH/ONP
b) Oficio N° 176-2019-ORH/ONP

Fecha : Lima, **09 OCT. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, el Director de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) A partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1405 ¿Las indemnizaciones que establece el Decreto Legislativo N° 713 han quedado sin efecto?
- b) ¿Corresponde efectuar la formalidad del convenio o acuerdo escrito para acumular los días restantes de su descanso con el periodo vacacional siguiente?

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.

Delimitación del informe técnico

- 2.3 El presente informe únicamente tiene por objeto brindar precisiones sobre el alcance y correcta aplicación del Decreto Legislativo N° 1405 y su Reglamento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM (en adelante, el Reglamento)¹. En ese sentido, no nos pronunciaremos sobre los procedimientos y/o acciones que la entidad deberá adoptar a raíz de lo desarrollado en las siguientes líneas.

¹ De acuerdo al artículo 1 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, este resulta aplicable a todos los servidores del Estado indistintamente del régimen que regule su vinculación, por lo que los servidores civiles contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada necesariamente se rigen por las normas de este reglamento.



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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Sobre el derecho al descanso vacacional de los servidores del régimen laboral de la actividad privada, en el marco del Decreto Legislativo N° 1405

- 2.4 Previamente, debemos indicar que con fecha 13 de setiembre de 2018 entró en el Decreto Legislativo N° 1405, el cual establece las regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar. Dentro de su ámbito de aplicación se encuentran los servidores del Estado, bajo cualquier régimen de contratación laboral (Decreto Legislativos N°s 276, 728 y 1057), especial o de carrera, incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.
- 2.5 De esta manera, se debe tener en consideración que a partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1405, el descanso vacacional de los servidores del Sector Público—incluyendo aquellos vinculados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728— se rige por las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1405, norma que tiene preferencia sobre el Decreto Legislativo N° 713 por ser de carácter especial.
- 2.6 El artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1405 establece, entre otros, que los servidores, indistintamente de su régimen laboral, tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. La oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo decide la entidad.
- 2.7 Por su parte, el artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, precisa que en caso no exista acuerdo sobre la oportunidad del goce vacacional entre el servidor y la entidad, corresponderá a esta última decidir respecto de la oportunidad en que se hará efectivo el descanso vacacional, respetando los criterios de razonabilidad y las necesidades del servicio.
- De igual manera, la mencionada disposición legal señala que el descanso vacacional puede ser suspendido en casos excepcionales por necesidad de servicio o emergencia institucional. Concluido el evento que motivó la suspensión, el servidor deberá reprogramar el descanso vacacional que quede pendiente de goce.
- 2.8 Siendo así, se advierte que el marco normativo del Decreto Legislativo N° 1405 busca garantizar el goce del descanso vacacional de los servidores públicos se realice de manera efectiva e ininterrumpida, salvo que se acuerde el goce fraccionado de dicho descanso².

Respecto al descanso fraccionado del descanso vacacional deberá tenerse en consideración los criterios y procedimiento establecido en los artículos 8° y 9° del Reglamento Decreto Legislativo N° 1405³. Asimismo, para mayor ilustración se sugiere revisar el Informe Técnico N° 1240-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

² Conforme a lo establece el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1405

³ Reglamento del Decreto Legislativo N° 1045, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM

Artículo 8.- Criterios para la programación del descanso vacacional

La aprobación de las solicitudes de goce vacacional debe cautelar que la programación del período vacacional completo o la suma de todos los períodos fraccionados no genere un descanso vacacional mayor a treinta (30) días calendarios; en ese sentido, deberá observarse lo siguiente:

- a) No se pueden tomar más de 4 días hábiles en una semana, de los 7 días hábiles fraccionables.
- b) En el caso de que el período vacacional programado, ya sea completo o fraccionado, iniciara o concluyera un día viernes, los días sábados y domingos siguientes también se computan dentro de dicho período vacacional. Al momento de la programación de vacaciones deberá



- 2.9 En ese sentido, corresponderá a las entidades públicas prever los mecanismos necesarios para garantizar el goce efectivo del descanso vacacional de los servidores, indistintamente de su régimen laboral.

III. Conclusiones

- 3.1. A partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1405, el descanso vacacional de los servidores públicos, pertenecientes al régimen de la actividad privada, se regirá por la disposiciones del Decreto Legislativo N° 1405, norma que tiene preferencia sobre el Decreto Legislativo N° 713 por ser de carácter especial.
- 3.2. El marco normativo del Decreto Legislativo N° 1405 busca garantizar el goce del descanso vacacional de los servidores públicos se realice de manera efectiva e ininterrumpida, salvo que se acuerde el goce fraccionado de dicho descanso
- 3.3. Corresponderá a las entidades públicas prever los mecanismos necesarios para garantizar el goce efectivo del descanso vacacional de los servidores, indistintamente de su régimen laboral.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019

tomarse en cuenta dicha situación a efectos de evitar el otorgamiento de períodos vacacionales superiores al máximo legal establecido en el artículo 2 del Decreto Legislativo.

Artículo 9.- Procedimiento para el fraccionamiento del descanso vacacional

El fraccionamiento del goce vacacional por periodos inferiores a siete (7) días calendario es solicitado ante la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces hasta el quinto día hábil anterior a la fecha que se solicita sea otorgado el fraccionamiento del descanso vacacional. La solicitud deberá contar con opinión favorable del jefe inmediato.

Este plazo admite excepciones, tratándose de situaciones fortuitas o inesperadas.

La Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, luego de verificar que la solicitud se enmarca en los 30 días calendario de descanso anual y en los 7 días hábiles de fraccionamiento, comunica al servidor la procedencia o no de la solicitud de fraccionamiento del descanso vacacional en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles computados desde el día hábil siguiente de presentado. Aprobada la solicitud, la entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos y el servidor suscriben el acuerdo de fraccionamiento del goce vacacional. Vencido dicho plazo, sin que haya comunicación expresa, el servidor considerará aprobada su solicitud de fraccionamiento vacacional.

