



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° 1321 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre el fraccionamiento del descanso vacacional

Referencia : Formulario Único de Trámite (FUT) con registro N° 25280-2019

Fecha : Lima, 26 AGO. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia una ciudadana consulta a SERVIR sobre la posibilidad de que un servidor contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 pueda hacer uso del fraccionamiento del descanso vacacional generado por un nuevo año de servicios cuando posee días pendientes de goce del periodo anterior.

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.

Sobre el fraccionamiento del descanso vacacional

- 2.3 En virtud del Decreto Legislativo N° 1405¹ (en adelante, DL. N° 1405), vigente desde el 13 de setiembre de 2018, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM² (en adelante el Reglamento), se establecieron las disposiciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado cuyo ámbito de aplicación se encuentran los servidores del Estado, bajo cualquier régimen de contratación laboral, especial o de carrera, incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.
- 2.4 El DL. N° 1405, en su artículo 3º, establece que el descanso vacacional remunerado se disfruta, preferentemente, de forma efectiva e ininterrumpida, salvo que se acuerde el goce fraccionado entre el servidor y la entidad.

¹ Publicada el 12 de setiembre de 2018, en el Diario Oficial "El Peruano".

² Publicada el 05 de febrero de 2019, en el Diario Oficial "El Peruano".



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"

- 2.5 Para el fraccionamiento establece que el servidor debe disfrutar de su descanso vacacional en periodos no menores de siete (7) días calendario; asimismo, el servidor cuenta con hasta siete (7) días hábiles, dentro de los treinta (30) días calendario de su periodo vacacional, para fraccionarlos en periodos inferiores a los siete (7) días calendario y con mínimos de media jornada ordinaria de servicio.
- 2.6 Por su parte, el Reglamento del DL. N° 1405 establece, entre los procedimientos para el fraccionamiento del descanso vacacional, que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, debe verificar que la solicitud de fraccionamiento se enmarca en los 30 días calendario de descanso anual y en los 7 días hábiles de fraccionamiento³.
- 2.7 Además, dispone que la aprobación de las solicitudes de goce vacacional debe cautelar que la programación del periodo vacacional completo o la suma de todos los periodos 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 periodo 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 periodo vacacional⁴.
- 2.8 Siendo así, en atención a la consulta, para el otorgamiento del fraccionamiento del descanso vacacional, generado por un servidor que tiene pendiente el goce completo de su descanso vacacional del periodo anterior, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad deberá verificar que los días hábiles solicitados se encuentren enmarcados dentro de los 30 días calendario del nuevo descanso anual generado y en los 7 días hábiles de fraccionamiento.
- 2.9 Sin perjuicio de ello, debemos señalar que es responsabilidad de las Oficinas de recursos humanos de las entidades adoptar las acciones necesarias para cautelar que los servidores, que hayan alcanzado el derecho a su descanso vacacional, hagan uso de este en la oportunidad que les corresponda.

III. Conclusiones

- 3.1 El DL. N° 1405, en su artículo 3º, establece que para el fraccionamiento del descanso vacacional el servidor debe disfrutar de su descanso vacacional en periodos no menores de siete (7) días calendario; asimismo, el servidor cuenta con hasta siete (7) días hábiles, dentro de los treinta

Artículo 9º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM:

"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."

⁴ Artículo 8º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM





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"

(30) días calendario de su periodo vacacional, para fraccionarlos en periodos inferiores a los siete (7) días calendario y con mínimos de media jornada ordinaria de servicio.

- 3.2 Por su parte, el Reglamento establece que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, debe verificar que la solicitud de fraccionamiento se enmarca en los 30 días calendario de descanso anual y en los 7 días hábiles de fraccionamiento. Además, la aprobación de las solicitudes de goce vacacional debe cautelar que la programación del período vacacional completo o la suma de todos los periodos fraccionados no genere un descanso vacacional mayor a treinta (30) días calendarios.
- 3.3 Siendo así, para el otorgamiento del fraccionamiento del descanso vacacional, generado por un servidor que tiene pendiente el goce completo de su descanso vacacional del periodo anterior, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad deberá verificar que los días hábiles solicitados se encuentren enmarcados dentro de los 30 días calendario del nuevo descanso anual generado y en los 7 días hábiles de fraccionamiento.
- 3.4 Sin perjuicio de ello, debemos señalar que es responsabilidad de las Oficinas de recursos humanos de las entidades adoptar las acciones necesarias para cautelar que los servidores, que hayan alcanzado el derecho a su descanso vacacional, hagan uso de este en la oportunidad que les corresponda.

Atentamente,



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

