



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° 781 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre el derecho a vacaciones de los Gerentes Públicos y otros

Referencia : Oficio N° 0316-2019-OA-CSJPA/PJ

Fecha : Lima, 30 MAYO 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Administrador de la Corte Superior de Justicia de Pasco formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Corresponde aplicar el descanso vacacional de treinta (30) días establecido en el Decreto Legislativo N° 1405 a un Gerente Público que aún tiene pendiente algunos días de goce vacacional durante el periodo 2017 al 2018? Ello en mérito a los artículos 1 y 3 del Decreto Supremo N° 013-2019-PCM (Reglamento) y Primera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento.
- b) Respecto al goce de vacaciones adelantadas que iniciara o concluyera un día viernes ¿se computa dentro de dicho periodo vacacional el día sábado y domingo?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

2.2 Siendo SERVIR un órgano 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 por cada Entidad.

2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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 de la consulta

2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre el derecho a vacaciones de un Gerente Público

- 2.5 En principio debemos señalar que los Gerentes Públicos asignados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a diversas entidades públicas pertenecen a un régimen laboral especial regulado por el Decreto Legislativo N° 1024 y su Reglamento (aprobado por Decreto Supremo N° 030-2009-PCM).
- 2.6 Con respecto a los beneficios que le corresponde percibir a los Gerentes Públicos, tenemos que el artículo 10 del referido Decreto Legislativo, señala que uno de ellos es el derecho a quince días calendario de descanso remunerado (salvo acumulación convencional), transcurrido un año completo de servicio.
- 2.7 Por otro lado, cabe señalar que mediante Decreto Legislativo N° 1405 se establece la regulación para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo así a la modernización del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.

Dentro de su 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 Ahora bien, el artículo 109 de nuestra Constitución Política señala que la ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte.

Por lo tanto, el Decreto Legislativo N° 1405 se encuentra vigente desde el día siguiente de su publicación, es decir, desde el 13 de setiembre de 2018.

- 2.9 En ese sentido, el literal b) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1024, que estableció el descanso vacacional de quince (15) días calendario transcurrido un año completo de servicio para los Gerentes Públicos, ha sido modificado por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405, vigente desde el 13 de setiembre de 2018, estableciendo vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales para los Gerentes Públicos.
- 2.10 De este modo, si un Gerente Público cumplió el año de servicios antes del 13 de setiembre de 2018, le correspondía quince (15) días de vacaciones (conforme a lo establecido en el literal b) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1024). Sin embargo, si el trabajador cumplió un año de servicios a partir del 13 de setiembre de 2018, le corresponde treinta (30) días. Dado que ninguna norma puede tener efecto retroactivo, no cabe que las vacaciones generadas por un Gerente Público antes de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1405 -es decir, si cumplió el año de servicios antes del 13 de setiembre de 2018- puedan ampliarse de quince (15) a treinta (30) días calendario.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 2.11 De esta manera, el hecho determinante es el cumplimiento del año de servicios: si el mismo ocurrió al amparo de la norma anterior, el derecho a vacaciones se rige por ésta, y esta situación no podría ser revisada o modificada por la nueva norma ya que hacerlo importaría una aplicación retroactiva. En cambio, si el hecho (el cumplimiento del año) se genera con la vigencia de la última, ésta se aplica íntegramente.
- 2.12 En tal sentido, debe entenderse que a partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1405, el cálculo de la compensación en supuestos en los que no se alcanza el año de servicios, pero se cumple al menos un mes de labor, se hace tomando como base la remuneración correspondiente a un mes de labor (treinta días).

Dicho razonamiento es aplicable a los ceses ocurridos a partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1405, esto es, desde el 13 de setiembre de 2018. Aquellos ocurridos con anterioridad se sujetan a la regulación precedente y, consecuentemente, generan un reconocimiento proporcional calculado en función a quince días.

Respecto al goce de vacaciones adelantadas en el marco del Decreto Legislativo N° 1405

- 2.13 Por acuerdo escrito entre el servidor y la entidad pública, pueden adelantarse días de descanso vacacional antes de cumplir el año y récord vacacional correspondiente, siempre y cuando el servidor haya generado días de descanso en proporción al número de días a utilizar en el respectivo año calendario, conforme lo establece el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1405.
- 2.14 Así, el Reglamento¹ establece que el adelanto del descanso vacacional debe ser 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, además dicha solicitud deberá contar con la opinión favorable del jefe inmediato.
- 2.15 Por su parte, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, luego de verificar que la solicitud del servidor se enmarca en el artículo 4 del Decreto Legislativo, comunica al servidor la procedencia o no del adelanto 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 o la que haga sus veces y el servidor suscriben el acuerdo de adelanto del descanso vacacional.

- 2.16 En cuanto a los criterios para la programación del descanso vacacional, el artículo 8 del Reglamento establece que 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; 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

¹ Artículo 10 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

dentro de dicho período vacacional. Al momento de la programación de vacaciones deberá 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.” (Subrayado es nuestro).

- 2.17 Estando a la normas expuestas, se puede concluir que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces deberá verificar que los servidores al programar su descanso vacacional no excedan el tiempo de los 30 días calendario. Por lo tanto, si el descanso vacacional (incluido el adelanto de vacaciones) inicia o concluye un día viernes, se computarán dentro de dicho periodo vacacional los días sábados y domingos.
- 2.18 Finalmente, corresponde a las entidades públicas evaluar cada caso en concreto, a fin de determinar si el servidor puede acceder al adelanto de vacaciones, previa verificación de los requisitos contenidos en el Decreto Legislativo N° 1405 y su reglamento.

III. Conclusiones

- 3.1 Los Gerentes Públicos asignados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a diversas entidades públicas pertenecen a un régimen laboral especial regulado por el Decreto Legislativo N° 1024 y su Reglamento (aprobado por Decreto Supremo N° 030-2009-PCM).
- 3.2 El Decreto Legislativo N° 1405 establece las regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo así a la modernización del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado. Siendo aplicable a 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.
- 3.3 El literal b) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1024, que estableció el descanso vacacional de quince (15) días calendario transcurrido un año completo de servicio para los Gerentes Públicos, ha sido modificado por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405, vigente desde el 13 de setiembre de 2018, estableciendo vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales para los Gerentes Públicos.

Si un Gerente Público cumplió el año de servicios antes del 13 de setiembre de 2018, le correspondía quince (15) días de vacaciones (conforme a lo establecido en el literal b) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1024). Sin embargo, si el trabajador cumplió un año de servicios a partir del 13 de setiembre de 2018, le corresponde treinta (30) días. Dado que ninguna norma puede tener efecto retroactivo, no cabe que las vacaciones generadas por un Gerente Público antes de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1405 -es decir, si cumplió el año de servicios antes del 13 de setiembre de 2018- puedan ampliarse de quince (15) a treinta (30) días calendario.

- 3.5 Así, debe entenderse que a partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1405, el cálculo de la compensación en supuestos en los que no se alcanza el año de servicios, pero se cumple al menos un mes de labor, se hace tomando como base la remuneración correspondiente a un mes de labor (treinta días). Dicho razonamiento es aplicable a los ceses ocurridos a partir de la





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”

vigencia del Decreto Legislativo N° 1405, esto es, desde el 13 de setiembre de 2018. Aquellos ocurridos con anterioridad se sujetan a la regulación precedente y, consecuentemente, generan un reconocimiento proporcional calculado en función a quince días.

- 3.6 Por acuerdo escrito entre el servidor y la entidad pública, pueden adelantarse días de descanso vacacional antes de cumplir el año y récord vacacional correspondiente, siempre y cuando el servidor haya generado días de descanso en proporción al número de días a utilizar en el respectivo año calendario, conforme lo establece el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1405.
- 3.7 La Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces deberá verificar que los servidores al programar su descanso vacacional no excedan el tiempo de los 30 días calendario. Por lo tanto, si el descanso vacacional (incluido el adelanto de vacaciones) inicia o concluye un día viernes, se computarán dentro de dicho periodo vacacional los días sábados y domingos.
- 3.8 Corresponde a las entidades públicas evaluar cada caso en concreto, a fin de determinar si el servidor puede acceder al adelanto de vacaciones, previa verificación de los requisitos contenidos en el Decreto Legislativo N° 1405 y su reglamento.

Atentamente,



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

