



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° 163 -2019-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : De la indemnización vacacional en el marco del régimen del Decreto Legislativo N° 728

Referencia : Oficio N° 347-2018-SUNARP/OGRH

Fecha : 29 ENE 2019

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos consulta a SERVIR respecto de la posibilidad de que el rol de vacaciones, así como el convenio de reducción vacacional pueden ser considerados como elemento probatorio para determinar la exclusión del pago de indemnización vacacional del Gerente Registral de dicha entidad, perteneciente al régimen de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728.

**II. Análisis**

**Competencia 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. 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.

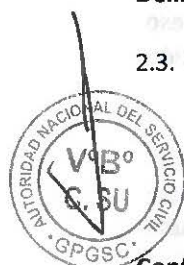
**Delimitación del informe**

- 2.3. Por lo anterior, se puede concluir que no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnico legal, emitir pronunciamiento sobre la situación concreta descrita en el documento de la referencia. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar respecto del derecho al descanso vacacional en el régimen de la actividad privada, debiendo las conclusiones a que se arribe ser tomadas en cuenta para su aplicación caso por caso.

**Configuración del derecho al descanso vacacional en el régimen laboral de la actividad privada**

- 2.4. El artículo 23º del Decreto Legislativo N° 713 señala que los trabajadores que no hayan disfrutado del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquirieron el derecho percibirán:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;





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"

- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

- 2.5. Ahora bien, cuando el legislador señala que la indemnización es equivalente a una remuneración del trabajador (que equivale a 30 días de trabajo efectivo), lo hace en el supuesto de que éste no haya disfrutado de los 30 días de su descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que alcanzó el derecho.
- 2.6. A partir de dicha disposición, podemos deducir que el monto de la indemnización será equivalente a tantos treintavos de la remuneración del trabajador como días del descanso vacacional que aquél no hubiera gozado en la oportunidad señalada en la Ley.

Así por ejemplo, si una persona ingresó a laborar el 01 de enero de 2007 y obtuvo el derecho al descanso vacacional el 01 de enero de 2008, tiene todo el año 2008 para disfrutar de dicho descanso. Pero, si en el año 2008 disfrutó solamente diez (10) días de vacaciones, tendrá derecho a una indemnización equivalente a veinte (20) días de remuneración.

- 2.7. Sin embargo, el trabajador no tendrá derecho al pago indemnizatorio si ha disfrutado por lo menos de un descanso de 7 días naturales (dentro del año siguiente de haber alcanzado el derecho) y ha convenido por escrito con su empleador en acumular los días restantes de su descanso con el periodo vacacional siguiente, según lo dispone el artículo 18º del Decreto Legislativo Nº 713<sup>1</sup>.

En ese sentido, en tanto el trabajador no haya convenido por escrito con su empleador en acumular los días restantes de su descanso con el periodo vacacional siguiente, le corresponderá percibir el pago indemnizatorio por los días que no fueron disfrutados en su oportunidad.

- 2.8. De otra parte, es preciso indicar que el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 713, aprobado por el Decreto Supremo Nº 012-92-TR en su artículo 24º indica que **la indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el párrafo anterior no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa.** (Énfasis nuestro)

#### De la naturaleza de la indemnización por vacaciones no gozadas

- 2.9. Respecto a este punto, debe precisarse que el objetivo del otorgamiento de una indemnización – en el ámbito laboral – es la reparación de un daño causado al trabajador, de modo tal que no puede entenderse que dichas indemnizaciones deban ser consideradas como un ingreso remunerativo o una bonificación para el trabajador, ya que la remuneración tiene como intención primordial la contraprestación de los servicios prestados por el trabajador.
- 2.10. Por ello, la indemnización a que se refiere el inciso c) del artículo 23º del Decreto Legislativo 713, es una reparación, un resarcimiento de un daño causado al trabajador por la falta de descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, equivalente a una remuneración cuyo monto será el que se encuentre percibiendo en la oportunidad en que se efectúe el pago al trabajador; por tanto, no puede entenderse que dicha indemnización

<sup>1</sup> Decreto Legislativo Nº 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Artículo 18.- El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.







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"

contravenga las normas de carácter presupuestal, por cuanto no constituye un ingreso remunerativo, una bonificación o un incremento remunerativo.

### Sobre el elemento probatorio

2.11. De acuerdo a lo establecido en el Informe Legal N° 183-2012-SERVIR/GG-OAJ (disponible en la página web: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), se indica que en el marco del Decreto Legislativo N° 713 a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional no corresponderá indemnización, para lo cual se deberá de hacer un triple examen:

- Si, de acuerdo a los instrumentos de gestión institucional, tiene la calidad de gerente o representante de la entidad.
- Si, de acuerdo también a dichos instrumentos, tiene capacidad de decidir sobre el uso de su descanso, y
- Si, en ejercicio de dicha capacidad, o a pesar de no contar con dicha atribución, ha decidido no gozar las vacaciones, debiendo existir algún **elemento probatorio que así lo demuestre**. La decisión de no hacer uso de descanso también puede materializarse incumpliendo la programación vacacional establecida por la entidad. Así, aquel trabajador con capacidad decisoria, que infringe el rol vacacional, no podría exigir luego una indemnización

2.12. Por ello, es preciso indicar que el documento (por escrito) que sustente el no goce del derecho vacacional deberá presentarlo el servidor que decide aplazar su período de descanso, sustentado en razones objetivas por las cuales no hará uso de su derecho, ya sea por necesidad del servicio u otro motivo.

2.13. Dicho examen debe hacerse ponderando las particularidades de cada caso concreto. No obstante, como noción general, debe señalarse que no existe en la legislación del empleo público alguna norma que determine los alcances de la condición de "Gerente" o "Representante", por lo que tal determinación debe hacerse teniendo presente que el sentido de la disposición reglamentaria que se analiza ha sido excluir de los alcances de la indemnización a quienes (con prescindencia del nombre que tenga el cargo que ocupen) tiene un elevado nivel al interior de una organización que les da la libertad de decidir libremente sobre su goce vacacional.

### Sobre el incumplimiento de rol vacacional

2.14. Respecto de la capacidad decisoria (sobre el cumplimiento del rol vacacional) se deberá de tener en consideración los documentos de gestión para determinar quiénes tienen efectivamente un elevado nivel al interior de una organización que les da la libertad de decidir libremente sobre su goce del período vacacional.

2.15. En los documentos de gestión interna se determinan cuáles son las funciones de cada servidor encontrándose dentro de estas, que el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces debería de supervisar el cumplimiento del rol vacacional a efectos de no generar el pago por concepto de indemnización si es que un servidor no goza de su descanso vacacional. Dicho supuesto acarrea responsabilidad administrativa.





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"

- 2.16. De modo que si un servidor (ya sea que tenga la condición de Gerente o representante, u otras) no hace uso de su descanso vacacional ya programado de manera anual, no le correspondería la indemnización en tanto cuente con capacidad decisoria para gozar de dicho período.

**Sobre el valor probatorio de los acuerdos de reducción del descanso vacacional en el marco del régimen de la actividad privada**

- 2.17. El artículo 19º del Decreto Legislativo N° 713 prevé la posibilidad de que el descanso vacacional pueda reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. Para tal efecto, se exige que dicho acuerdo de reducción debe constar por escrito.
- 2.18. De ello, podemos inferir que el acuerdo de reducción de vacaciones entre el trabajador y su empleador, constituiría un acto de disposición por parte del trabajador respecto de su derecho al descanso vacacional, quien obtendrá un beneficio económico como contraprestación por dicha disposición, de igual manera este acuerdo constituye un beneficio para el empleador sin que el trabajador se perjudique.
- 2.19. Cabe precisar, que la suscripción del acuerdo de reducción de vacaciones no libera la obligación del empleador de otorgar al trabajador el descanso físico vacacional por los quince (15) días restantes, por lo que deberá acordar con el trabajador la fecha del descanso vacacional, el mismo que deberá ser cumplido dentro del año siguiente al que adquirió el derecho a gozar vacaciones físicas.
- 2.20. De ahí que este acto de disposición del descanso vacacional materializado a través de un acuerdo, por sí solo no podría interpretarse como una facultad exclusiva de los servidores que ocupan un elevado nivel al interior de una organización que les da la libertad de decidir libremente sobre su goce vacacional, pues el Decreto Legislativo N° 713 al momento de regular dicho acto de disposición no ha hecho distinción alguna entre los trabajadores. Por tanto, cualquier trabajador podrá solicitar y/o suscribir un acuerdo de reducción vacacional, sin imposiciones.

**Sobre la viabilidad de los convenios de reducción vacacional en el Sector Público**

- 2.21. Al respecto, es pertinente señalar que mediante Informe Técnico N° 2134-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos y recomendamos revisar para mayor detalle, se concluyó que:

"(...)

- 3.2. Si bien al artículo 19º del Decreto Legislativo N° 713 prevé que la posibilidad que el descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días con la respectiva compensación de quince días de remuneración, de acuerdo a lo previsto en la Quinta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, no es posible otorgar una compensación económica por reducción de periodo vacacional debido a que las entidades del Sector Público independientemente del régimen laboral que las regule, solo pueden otorgar a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, únicamente, hasta doce remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y un aguinaldo o gratificación por Navidad, según corresponda".







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"

- 2.22. De esta manera, lo regulado por el artículo 19° del Decreto Legislativo N° 713<sup>2</sup> debe ser leído en conjunto con la Quinta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto<sup>3</sup>; por tanto no sería posible otorgar una compensación económica por reducción de período vacacional en vista que constituiría un beneficio adicional a los ingresos que corresponden al servidor del régimen de la actividad privada en el Sector Público.
- 2.23. De otro lado, es pertinente 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.
- 2.24. Siendo así, es factible concluir que a partir de dicha fecha 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. Asimismo, considerando lo establecido en la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1405, las modificaciones al Decreto Legislativo N° 713 no son aplicables a los servidores civiles sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728.

### III. Conclusiones

- 3.1. De acuerdo a los artículo 18° y 19° del Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento, el descanso vacacional, cuando así lo convengan por escrito el trabajador y su empleador, puede acumularse hasta en dos oportunidades consecutivas, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales, del mismo modo, dicho descanso puede reducirse a quince (15) días calendarios, respectivamente.
- 3.2. El pago de la indemnización que se otorga al trabajador por no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, no configura una remuneración, bonificación o incremento remunerativo, sino, un resarcimiento por falta de descanso vacacional, por lo que, no contraviene lo dispuesto en las normas presupuestarias.
- 3.3. Los servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 728 tienen derecho a hacer uso de la licencia sin goce de remuneraciones, la misma que estará condicionada a la conformidad del empleador teniendo en cuenta las necesidades propias del trabajo, por lo que su otorgamiento se registrará conforme a los documentos de gestión interna, al no encontrarse regulada en el referido régimen.

Para la determinación de los servidores excluidos del derecho a la indemnización prevista en el literal c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 se debe de hacer un triple análisis desarrollado en el numeral 2.11 del presente informe.



<sup>2</sup> Modificado por Decreto Legislativo N° 1405

<sup>3</sup> QUINTA.- Remuneraciones, Aguinaldos por Fiestas Patrias, Navidad y Bonificación por Escolaridad

1. Las Entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, únicamente, hasta doce remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y un aguinaldo o gratificación por Navidad, según corresponda.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

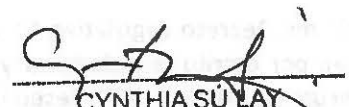
Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

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"

- 3.5. Si un servidor (ya sea que tenga la condición de Gerente o representante, u otras) no hace uso de su descanso vacacional ya programado de manera anual, no le correspondería la indemnización en tanto cuente con capacidad decisoria para gozar de dicho período.
- 3.6. La suscripción del acuerdo de reducción de vacaciones por parte de los trabajadores (Directores o representantes) que ocupan un elevado nivel al interior de una organización, no podría interpretarse como una facultad exclusiva de este personal, pues el Decreto Legislativo N° 713 al momento de regular dicho acto de disposición no ha hecho distinción alguna entre los trabajadores; por tanto, el acuerdo de reducción vacacional por sí solo no podría significar que el trabajador contaba con capacidad decisoria para hacer uso de su descanso vacacional.
- 3.7. Conforme se señaló en el Informe Técnico N° 2134-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) no sería posible otorgar una compensación económica por reducción de período vacacional en vista que constituiría un beneficio adicional a los ingresos que corresponden al servidor del régimen de la actividad privada en el Sector Público.
- 3.8. De otro lado, cabe agregar que 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.

Atentamente,

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