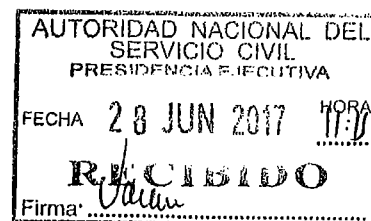


**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del buen servicio al ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 640 -2017-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Vacaciones en el régimen del Decreto Legislativo N° 728

Referencia : Carta N° 008-2017-SGTH-MDEA.

Fecha : Lima, **28 JUN. 2016**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Sub Gerente de Talento Humano de la Municipalidad del Agustino consulta a SERVIR si es posible que las vacaciones programadas del 01 al 30 de mayo de 2017 de una servidora bajo el Decreto Legislativo N° 728 puedan ser reprogramadas debido a que antes del período vacacional, la referida presentó licencia por enfermedad del 10 de febrero al 02 de junio de 2017.

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 SERVIR es 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 que adopte cada Entidad.
- 2.3 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.
- 2.4 Por consiguiente, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica, emitir pronunciamiento sobre situación concreta alguna, razón por la cual en el presente informe se examinan las nociones y aspectos generales a considerar respecto a las materias vinculadas a la consulta.



"Año del buen servicio al ciudadano"

De la programación de vacaciones en el régimen del Decreto legislativo N° 728

- 2.5 El artículo 10° del Decreto legislativo N° 713, Consolidan la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, en adelante D.L. N° 713, regula el período y los requisitos para otorgar el descansos remunerados a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de la siguiente manera:

"Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.

c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley".

- 2.6 De igual modo, el artículo 17° D.L. N° 713¹ establece que el trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida, o en períodos no inferiores a siete días naturales, previa autorización del empleador.

Por su parte, el artículo 18° del referido decreto legislativo² señala sobre la acumulación de vacaciones en dicho régimen, que 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 servidos continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.

- 2.7 Ahora bien, el mismo marco legal en el artículo 14° regula la oportunidad de programar el descanso vacacional de la siguiente forma:

"Artículo 14.- La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz".



¹ Decreto legislativo N° 713, Consolidan la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada

Artículo 17.- El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.

² Decreto legislativo N° 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

"Año del buen servicio al ciudadano"

Siendo así, la programación del descanso vacacional del personal bajo el régimen de la actividad privada se efectúa de común acuerdo con la respectiva entidad empleadora, atendiendo a las necesidades institucionales y al interés del servidor.

- 2.8 No obstante, es preciso indicar que en dicho régimen el artículo 13° del D.L. N° 713 señala que: " *El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones*".

En ese sentido, si la enfermedad acontece antes de que el servidor empiece a utilizar su descanso vacacional, la entidad empleadora deberá postergar el inicio de las vacaciones hasta que dicho servidor esté completamente recuperado; cabe precisar que la fecha para hacer efectivo la postergación de las vacaciones debe efectuarse conforme a lo señalado en el párrafo 2.7, es decir, atendiendo a las necesidades institucionales y al interés del servidor.

Por otro lado, si la enfermedad del servidor ocurre después de haber empezado a disfrutar de sus vacaciones, no se suspende ni se amplían las vacaciones computándose los días de descanso médico como parte del período vacacional en lo que corresponda.

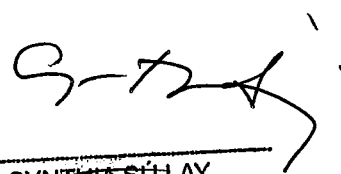
III. Conclusión

En el supuesto que un servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 se encuentre con licencia por enfermedad antes del período vacacional, la entidad deberá postergar el inicio de las vacaciones hasta que dicho servidor esté completamente recuperado; cabe precisar que la fecha para hacer efectivo la postergación de las vacaciones debe efectuarse conforme a lo señalado en el párrafo 2.7 del presente informe.

Caso contrario, si la enfermedad del servidor ocurre después de haber empezado a disfrutar de sus vacaciones, no se suspende ni se amplían las vacaciones computándose los días de descanso médico como parte del período vacacional en lo que corresponda.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,



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

