



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Independencia, 16 de Julio del 2024



Firmado digitalmente por CASTOPE CERQUIN Lorenzo FAU 20550734223 soft
Cargo: Presidente De La Csj De Lima Norte
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16.07.2024 18:06:30 -05:00

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000717-2024-P-CSJLIMANORTE-PJ

VISTO:

La Resolución Administrativa N° 000478-2024-P-CSJLIMANORTE-PJ del 8 de mayo de 2024, el recurso de reconsideración presentado por la jueza **Noelia Lisbet ZAPATA PACCORI** a cargo del 2° Juzgado de Paz Letrado Laboral de Independencia la CSJ de Lima Norte, el Informe N° 000369-2024-CRH-UAF-GAD-CSJLIMANORTE-PJ del 2 de julio de 2024; y,

CONSIDERANDO:

Primero.- El recurso de reconsideración es interpuesto por el interesado a fin de que la misma autoridad emisora de la decisión controvertida, evalúe la nueva prueba aportada y proceda a modificar su decisión. En consecuencia, deberá acreditarse y evidenciarse la pertinencia de la nueva prueba que justifique la revisión del análisis ya efectuado acerca del punto controvertido.

Segundo.- En ese ámbito, mediante Resolución Administrativa del antecedente se resolvió declarar improcedente la solicitud de la jueza Noelia Lisbet ZAPATA PACCORI a cargo del Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Independencia para el otorgamiento de vacaciones de media jornada de labores por los días 7 y 9 de mayo de 2024, y por los días 27 de junio, 30 de julio, 1 de agosto y 14 y 31 de octubre de 2024 (jornada completa).

Tercero.- Esta decisión es ahora materia de reconsideración por parte de la recurrente, solicitando se valoren las nuevas pruebas que menciona; asimismo argumenta resumidamente que: **i)** debe emitirse pronunciamiento con observancia al derecho fundamental al descanso fraccionado conforme con el ordenamiento nacional e internacional, **ii)** La resolución impugnada señala que su pedido excede el límite legal establecido en el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1405; sin embargo el Informe Técnico N° 2162-2022-SERVIR-GPGC que adjunta como nueva prueba, establece una regla interpretativa del artículo 3 del Decreto Legislativo señalado, por tanto, el informe de la Coordinación de Recursos Humanos en el que se fundamenta la resolución impugnada, resulta erróneo y desfasado en cuanto a la norma vigente, pues las vacaciones que tenían como regla el goce en periodos no menores a 7 días, contexto en el que sí existen 4 sábados y 4 domingos; no obstante dicha regla no existe más pues "(...) el derecho a goce fraccionado de 7 días de vacaciones en periodos mínimos de media jornada laboral hace imposible la existencia de la anterior interpretación" (sic), **iii)** la recomendación del Coordinador de Recursos Humanos, "en cuanto a que el pedido de la recurrente debe contener 2 sábados y 2 domingos, resulta imposible, además de ser contrario a lo establecido en el artículo 3.2 y 3.3 del Decreto Legislativo N° 1405, pues hace imposible la propia aplicación de dichos dispositivos normativos, dado que incluso imposibilita pueda gozar de 11 días continuos de vacaciones iniciados un día lunes, martes o miércoles por cuanto dentro de dicho periodo no existe dos sábados y dos domingos; generando así una vulneración directa no solo al derecho de vacaciones sino al derecho al uso fraccionado de las vacaciones permitido por ley" **iv)** se debe valorar el Informe Técnico N° 682-2022-SERVIR-GPGC que señala que la contabilización de días sábados y domingos únicamente se realiza cuando el pedido de vacaciones culmina un día viernes, lo que no ha sucedido en el presente caso, pues su pedido no incluyó ningún viernes, asimismo, señala que la única limitación para el fraccionamiento de vacaciones, se ha tipificado para la prohibición de 4 días hábiles de vacaciones en una semana de los 7 días fraccionales y la inclusión de los días sábado y domingo cuando las vacaciones incluyen el día viernes, supuestos que no han sucedido en su pedido **v)** la resolución impugnada ha sido emitida sin motivar en qué modo la contabilización de los 6 días en jornada completa y las 2 medias jornadas, excede los 11 días que se encuentran pendientes de goce





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

vacacional, por lo que solicita se valore la nueva prueba consistente en el calendario 2024, en el que se puede verificar con claridad que el periodo solicitado no excede los límites legales, lo que a su juicio, evidencia un grave error al considerar que las vacaciones deban contemplar 4 días sábados y 4 domingos, **vi)** las resoluciones emitidas por las presidencias de las Cortes Superiores de Justicia de Pasco, Arequipa y Tacna, conceden vacaciones en días fraccionados en periodos menores a 7 días continuos que recaen en días anteriores o posteriores a feriados y/o días calendario, **vii)** la resolución impugnada vulnera el Convenio N° 156 de la OIT, que establece el derecho de las personas con responsabilidades familiares a desempeñar su empleo sin discriminación y sin haber generado un daño irreparable en sus menores hijas pues se le ha negado participar en las ceremonias por el día de la madre en sus centros educativos, también debe tenerse en consideración el Convenio N° 183 de la OIT que proscribiera que la maternidad se constituya como una causa de discriminación en el empleo, y el Convenio N° 052 que establece que las vacaciones anuales no se computan los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre **viii)** la vulneración de la resolución reconsiderada alcanza al artículo 25 y al inciso 22 del artículo de la Constitución, **ix)** No se ha tenido en cuenta que en su calidad de madre trabajadora requiere brindar mayor cuidado a su familia por tener hijas menores de edad quienes se ven afectadas por el poco tiempo que le deja el cumplimiento de su deber como jueza, **x)** Se acceda a lo solicitado y en consecuencia se conceda el derecho vacacional irracionado conforme a lo solicitado en su recurso, es decir del 30 de julio al 1 de agosto, el 14 y 31 de octubre de 2024.

Cuarto.- Entonces, la primera cuestión en discusión es determinar si procede el recurso de reconsideración interpuesto; en ese sentido, es preciso señalar que el numeral 218.2 del artículo 218 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante la LPAG), señala que el administrado cuenta con un plazo de 15 días hábiles perentorios para interponer recursos impugnatorios contra el acto administrativo que considera le causa agravio; siendo ello así el recurso fue presentado el 28 de junio de 2024, por lo que se encuentra dentro del plazo legal establecido.

Quinto.- Además de ello, el artículo 219° del mismo cuerpo normativo señala que el recurso de reconsideración debe ser interpuesto por la parte interesada a fin de que la misma autoridad emisora de la decisión controvertida, evalúe la nueva prueba aportada y procesa a modificar su decisión. En consecuencia, deberá acreditarse y evidenciarse la pertinencia de la nueva prueba que justifique la revisión del análisis ya efectuado.

La nueva prueba debe servir para demostrar algún nuevo hecho o circunstancia, idea que es perfectamente aplicable a la finalidad del recurso de reconsideración, la cual es controlar las decisiones de la administración en términos de verdad material y ante la posibilidad de la generación de nuevos hechos. Así, para esta nueva evaluación, se requiere de un nuevo medio probatorio que tenga como finalidad la modificación de la situación que se resolvió inicialmente.

Sexto.- En este contexto, la recurrente adjunta como nueva prueba el Informe Técnico N° 2162-2022-SERVIR-GPGSC el cual señala que en los fundamentos 2.6 y 2.7 que los servidores tienen hasta 7 días hábiles para ser solicitados de forma fraccionada en periodos menores a los 7 días calendario; en ese sentido la recurrente advierte que en la regla que establecía que las vacaciones debían ser gozadas en periodos iguales o superiores a 7 días si existían 4 sábados y 4 domingos, sin embargo con la emisión del Decreto Legislativo N° 1405, "*dicha regla no existe más*" (*sic*), pues el goce fraccionado de 7 días de vacaciones en periodos mínimos de media jornada hace imposible la existencia de la interpretación anterior.

De acuerdo a lo indicado por la recurrente, entonces, se tiene que esta interpreta que, con la posibilidad que tiene el trabajador para solicitar el fraccionamiento de 7 días de vacaciones en días útiles, se elimina el presupuesto legal del goce de 30 días calendario que deben comprender 4 sábados y 4 domingos.

Al respecto, cabe señalar que el marco normativo establecido en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en el inciso d) del artículo 24° establece que los servidores públicos de carrera – en cuyo marco se encuentra la recurrente – tienen derecho a "Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas,





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

salvo acumulación convencional hasta de 2 periodos". De lo cual, en primer término, se desprende que la recurrente posee 30 días de vacaciones anuales remuneradas.

Sétimo.- También, debe tenerse presente que el Decreto Legislativo N° 1405 y su Reglamento, establecen las disposiciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado, en cuyo ámbito de aplicación se encuentran los servidores del Estado, bajo cualquier régimen de contratación laboral (como los regulados en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, y la Ley N° 30057), especial o de carrera, salvo que se regulen por normas más favorables.

Así, el artículo 2 del D. Leg. 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.

Entonces, debe señalarse que el derecho vacacional de 30 días calendario regulados por ley, **constituyen el máximo legal de días que el trabajador puede gozar como vacaciones,** y en ese contexto este máximo legal, incluye el goce efectivo de 4 sábados y 4 domingos; sin importar si estos días se gozan de forma ininterrumpida o con la posibilidad del fraccionamiento al que se refiere el artículo 3° del D. Leg. N° 1405.

Octavo.- En el caso que nos ocupa, se tiene que al inicio del año judicial, la recurrente contaba con 11 días de vacaciones correspondientes al periodo 2022 y 30 días de vacaciones al periodo 2023, posteriormente, mediante Resolución Administrativa N° 000106-2024-P-CSJLIMANORTE-PJ se le concedió 30 días de vacaciones que debían imputarse al periodo más antiguo pendiente de goce, por lo que actualmente únicamente cuenta con 11 días de vacaciones que deben incluir 2 sábados y 2 domingos, pues ya gozó de 19 días de vacaciones que comprendieron únicamente 2 sábados y 2 domingos y de ser el caso que solicite el fraccionamiento, los días que se le concedan necesariamente deberán cumplir la regla señalada.

Es preciso agregar que el propio informe técnico que adjunta la recurrente, en cuyo fundamento 2.7 se señala **"En ese sentido, se colige que, dentro del periodo de 30 días de descanso físico vacacional, los servidores cuentan con hasta 7 días hábiles para ser programados de manera fraccionada en periodos menores a los 7 días consecutivos (...).**

Noveno.- Siendo esto así, este despacho considera pertinente señalar que, los 7 días hábiles que el legislador otorga al trabajador como posibilidad de fraccionamiento sujeto a la conformidad institucional, opera siempre y cuando exista posibilidad de fraccionamiento en días hábiles a ser gozados dentro de los 30 días calendario de vacaciones y siempre que estos 30 días incluyan dentro de la programación 4 sábados y 4 domingos; asimismo, este derecho de solicitar el fraccionamiento se constituye como uno que otorga la posibilidad del goce fraccionado del derecho vacacional en periodos menores a 7 días, más no se constituye como un derecho fundamental que obliga a la entidad a otorgar el goce fraccionado como señala la recurrente, por lo que el razonamiento que expone para sustentar su pedido, a nuestra consideración no resulta coherente ni compatible con el marco legal vigente.

Décimo.- Sobre la valoración –como nueva prueba– del Informe Técnico N° 682-2022-SERVIR-GPGSC y el calendario 2024, la recurrente señala que los días sábados y domingos únicamente se computan cuando el periodo de vacaciones culmina un viernes y el pedido que efectuó no incluyó ningún viernes, evidenciándose así un error en la resolución que recurre, pues la interpretación de que las vacaciones anuales deben considerar obligatoriamente 4 sábados y 4 domingos quedó desfasada por lo señalado en el Informe Técnico N° 2162-2022-SERVIR-GPGSC.

Décimo primero.- Sobre el particular, como se ha desarrollado en los considerandos precedentes, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405 establece, que los servidores, tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios y la posibilidad de fraccionamiento –sujeto a la conformidad institucional– opera siempre y cuando exista posibilidad de fraccionamiento en días hábiles a ser gozados dentro de los 30 días calendario de vacaciones; esto supone taxativamente que el trabajador debe gozar de 22 días de





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

vacaciones en días hábiles (de lunes a viernes) y 8 días de vacaciones en días inhábiles (sábados y domingos), consecutivos o no, por tanto, de los 22 días de vacaciones en días inhábiles, el trabajador tiene la posibilidad de solicitar el fraccionamiento de 7 días hábiles, incluso en periodos de media jornada de labores como lo establece el artículo 3° del Decreto Legislativo 1405.

En esa misma línea, el Reglamento del Decreto Legislativo 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 fraccionamiento; así pues, el artículo 8° del referido Reglamento, señala, ***“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 (...).”***

Bajo el marco expuesto, el razonamiento de la recurrente al señalar que, como el periodo de vacaciones solicitado no culmina un día viernes no puede ni debe solicitarse la programación con la inclusión de 2 sábados y 2 domingos, no es razonable ni se enmarca en la norma, pues de accederse a lo solicitado se contraviene lo regulado por el artículo 8 del Reglamento del Decreto Legislativo 1405; asimismo, es necesario recordarle a la jueza, que el ordenamiento jurídico aplicable al uso de vacaciones, debe interpretarse de manera integral y no aislada.

Décimo segundo.- Sobre la concesión de vacaciones a jueces de otras Cortes Superiores de Justicia de vacaciones en días fraccionados en periodos menores a 7 días continuos que recaen en días anteriores o posteriores a feriados y/o días calendario, este despacho debe señalar que lo expuesto por la recurrente no es relevante a fin de controvertir la decisión contenida en la resolución que impugna, pues en ningún extremo de la misma, se ha fundamentado que el motivo de la declaratoria de improcedencia guarde relación con que haya solicitado vacaciones en días posteriores o anteriores a feriados nacionales o en días fraccionados, pues como bien lo ha señalado la recurrente, estos días tienen naturaleza distinta al derecho vacacional.

Décimo tercero.- Ahora bien, sobre la supuesta vulneración del Convenio 156 de la OIT, que señala que es derecho de las personas con responsabilidades familiares a desempeñar su empleo sin discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, pues se generó un daño irreparable en sus menores hijas, debemos recordarle a la recurrente que la declaración de la improcedencia del pedido, se enmarca en la potestad del empleador de evaluar si el pedido de fraccionamiento resulta atendible o no, pues este debe verificar que este sea compatible con las necesidades institucionales y con el marco legal vigente; en esa orientación, la norma nacional, que recoge los convenios a los que el Estado se encuentra obligado a cumplir, prescribe expresamente que la oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo, como en el presente caso, decide la entidad.

Bajo esa premisa, no es cierto que la entidad le haya negado de participar de las ceremonias que señala, ni es cierto que la haya discriminado de modo alguno, pues, además de las disposiciones legales ya expuestas, en primer término, el Reglamento de Licencias de Magistrados establece en su artículo 10° que ***“La sola presentación de la solicitud no genera derecho al goce de la licencia. Si el Magistrado se ausentara sin cumplir con esta condición, su ausencia se considerará como inasistencia injustificada y grave infracción disciplinaria (...).”*** por lo cual, la recurrente conocía que su solicitud se encontraba sujeta a la conformidad institucional; y, en segundo término, se encontraba habilitada para solicitar y hacer uso de las licencias previstas en el referido Reglamento, a fin de atender sus actividades personales y/o familiares.

Décimo cuarto.- Por otro lado, sobre la supuesta vulneración del Convenio N° 052 de la OIT que señala que para efectos de las vacaciones no se computan los feriados oficiales o establecidos por la costumbre, debe señalarse que la improcedencia de las vacaciones solicitadas, no ha sido fundamentado en algún supuesto relacionado a los días feriados oficiales, tanto más si el pedido de fraccionamiento ha sido efectuado en días hábiles, en los que no se configuran feriados nacionales, por lo que los fundamentos que expone no son útiles ni pertinentes para revocar la decisión emitida por este despacho.





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

Ahora bien, también resulta imperativo señalar que la declaratoria de la improcedencia del pedido de fraccionamiento, per se no importa la negativa para el otorgamiento del goce fraccionado o la negativa para el goce antes o después de un feriado nacional, pues ningún extremo de la resolución impugnada se ha argumentado que estos supuestos hayan devenido en la improcedencia.

Décimo quinto.- Respecto de las aseveraciones que realiza la recurrente sobre que no se ha tenido en cuenta su condición de madre trabajadora, y las que señala en el sentido que su vida familiar se ve afectada por el poco tiempo que le deja el cumplimiento de su labor como jueza, este despacho considera pertinente recordarle a la recurrente que al incorporarse a un centro de labores, ya sea en el sector público y/o privado, tiene pleno conocimiento que ello importa el cumplimiento de deberes y obligaciones, entre los que se encuentran el cumplimiento de las normas y/o reglamentos que les resulten aplicables, del cumplimiento de un horario de trabajo y/o una jornada laboral al cual están sujetos/as todos/as los/las trabajadores/as independientemente de su régimen, condición laboral y/o familiar; por lo que ello no puede ser usado para argumentar que la entidad está afectando su vida personal, tanto más si la resolución que deniega su pedido se basa en que la recurrente debe reformular su pedido de vacaciones ajustándose al límite legal de la norma, lo que de ningún modo importa una limitación a sus derechos constitucionales.

Décimo Sexto. - Sin perjuicio de lo antes lo resuelto, es necesario señalar que la jueza recurrente tiene habilitado su derecho para solicitar la programación de vacaciones que le correspondan, conforme a ley.

Por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas al suscrito en los incisos 3), 4) y 9) del artículo 90° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.: DECLARAR INFUNDADO el recurso de reconsideración interpuesto por la jueza **Noelia Lisbet ZAPATA PACCORI** a cargo del 2° Juzgado de Paz Letrado Laboral de la CSJ de Lima Norte, contra la Resolución Administrativa N° 000478-2024-P-CSJLIMANORTE-PJ, por los fundamentos expuesto en la presente resolución.

Artículo PONER a conocimiento la presente resolución a la Oficina Descentralizada de la Autoridad Nacional de Control de la CSJ de Lima Norte, Coordinación de Recursos Humanos, Administrador del Módulo Corporativo Laboral, de la solicitante y de los interesados, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

LORENZO CASTOPE CERQUIN

Presidente

Corte Superior de Justicia de Lima Norte

LCC/sds

