



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° 417 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre el cómputo del récord vacacional

Referencia : Documento con registro N° 0007948-2019

Fecha : Lima, 13 MAR. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, consulta a SERVIR el cómputo del récord vacacional, en los casos de licencia sin goce de remuneraciones.

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

Del derecho al descanso vacacional en el sector público

- 2.5 En principio, debe tenerse presente que mediante el Decreto Legislativo N° 1405¹, se estableció las disposiciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado, en cuyo

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

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

ámbito de aplicación se encuentran los servidores del Estado, bajo cualquier régimen de contratación laboral (Decreto Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS), especial o de carrera, incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.

- 2.6 Posteriormente, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2019-PCM², establece que el derecho a gozar del descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios está condicionado al récord vacacional regulado en el artículo 2 del referido Decreto Legislativo.

- 2.7 Al respecto, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405, establece como récord vacacional, lo siguiente:

“(…)

2.2. El derecho a gozar del descanso vacacional de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios está condicionado a que el servidor cumpla el récord vacacional que se señala a continuación:

2.2.1. Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo.

2.2.2. Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos diez (210) días en dicho periodo.

2.3. El cómputo del récord vacacional será regulado por el Reglamento.”

- 2.8 Adicionalmente, el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, establece para efectos del cómputo del récord vacacional, como días efectivamente laborados los siguientes:

a) La jornada ordinaria de servicio.

b) Las horas de descanso con las que se compensa el sobretiempo, siempre que hayan sido descontadas de la jornada ordinaria de servicio.

c) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.

d) El descanso pre y post natal.

e) La licencia por paternidad.

f) El permiso por lactancia materna.

g) Las horas en las que se compensa el permiso por docencia, siempre que las horas de docencia hayan sido descontadas de la jornada ordinaria de servicio.

h) El permiso y licencia sindical.

i) El período vacacional correspondiente al año anterior.

j) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

k) Las inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión de la entidad.”
(Énfasis nuestro)

- 2.9 De acuerdo a las disposiciones antes reseñadas, se advierte que los servidores tendrán derecho a gozar descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario, cuando cumplan con: i) haber laborado un año completo de servicios; y, ii) hayan acumulado el récord establecido por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405, según sea el caso.

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"

Sobre la suspensión perfecta del vínculo laboral y el cómputo del récord vacacional

- 2.10 Ahora bien, del numeral 2.8 del presente informe no se aprecia que la licencia sin goce de remuneraciones haya sido prevista como un supuesto de excepción para el cómputo del récord vacacional; por el contrario, el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, señala que no forman parte del récord vacacional: los permisos y licencias sin goce de remuneraciones, así como la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones.
- 2.11 Sobre el particular, debe tenerse presente que si un servidor se encuentra con licencia sin goce de remuneraciones, estaremos frente a una suspensión perfecta del vínculo laboral, lo que conlleva el cese de las obligaciones recíprocas tanto del empleador (pago de remuneración) como la del servidor (prestar sus servicios), sin afectar la subsistencia de la relación laboral. Nótese que los efectos generados por la suspensión perfecta del vínculo laboral, repercuten directamente con el cumplimiento de los requisitos para alcanzar el derecho de descanso vacacional de treinta (30) días calendario. Con lo cual, podría generarse los siguientes supuestos:
- a) Un servidor que habiendo cumplido con los requisitos previstos para el descanso vacacional, suspende su vínculo laboral en mérito a una licencia sin goce de remuneraciones: Ante este supuesto, al retorno del servidor, la entidad deberá otorgar el respectivo descanso vacacional; y además, de ser el caso, considerar para el siguiente cómputo del récord vacacional la prestación de servicios realizados antes de la suspensión perfecta del vínculo laboral.
 - b) Un servidor que aún no ha cumplido con los requisitos previstos para el descanso vacacional, suspende su vínculo laboral en mérito a una licencia sin goce de remuneraciones: Ante este supuesto; al retorno del servidor, deberá reanudarse el cómputo del récord vacacional considerando la prestación de servicios que realizó el servidor antes de la suspensión del vínculo laboral, a fin de que complete los requisitos establecidos para el descanso vacacional.
- 2.12 En ese sentido, cuando un servidor se reincorpora a sus labores luego de culminada su licencia sin goce de remuneraciones, el vínculo laboral con la entidad se reanuda; de igual manera, el cómputo del récord vacacional se reanuda a fin de completar el tiempo requerido para generar el derecho al descanso vacacional. Lo señalado no exime la obligación del servidor de cumplir con las condiciones reseñadas en el numeral 2.9 del presente informe.

Conclusiones

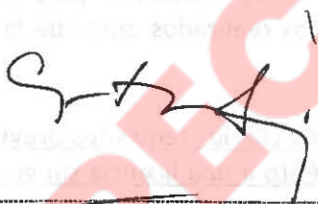
- 3.1 El Decreto Legislativo N° 1405 y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 013-2019-TR, establecen la regulación del descanso vacacional remunerado aplicable a todos los servidores del Estado, bajo cualquier régimen de contratación aboral, especial o de carrera incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.
- 3.2 Los servidores tendrán derecho a gozar descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario, cuando cumplan con: i) haber laborado un año completo de servicios; y, ii) hayan acumulado el récord establecido por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405, según sea el caso.



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

- 3.3 Si un servidor se encuentra con licencia sin goce de remuneraciones, estaremos frente a una suspensión perfecta del vínculo laboral, lo que conlleva el cese de las obligaciones recíprocas tanto del empleador (pago de remuneración) como la del servidor (prestar sus servicios), sin afectar la subsistencia de la relación laboral. Los efectos que genera este tipo de suspensión, repercute directamente con el cumplimiento de los requisitos previstos para alcanzar el derecho de descanso vacacional.
- 3.4 Para determinar, el cómputo del récord vacacional de aquellos servidores que se encuentran con suspensión perfecta de labores (por ejemplo, licencia sin goce de remuneraciones), las entidades deberán tener presente los supuestos señalados en el numeral 2.11 del presente informe.
- 3.5 Cuando un servidor se reincorpora a sus labores luego de culminada su licencia sin goce de remuneraciones, el vínculo laboral con la entidad se reanuda; de igual manera, el cómputo del récord vacacional se reanuda a fin de completar el tiempo requerido para generar el derecho al descanso vacacional. Lo señalado no exime la obligación del servidor de cumplir con las condiciones reseñadas en el numeral 2.9 del presente informe.

Atentamente,



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