



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 del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

### INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el derecho al descanso vacacional en el sector público  
b) Sobre las causales de suspensión del descanso vacacional

Referencia : Documento con registro N° 2719-2022

#### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Oficina de Recursos Humanos del Hospital de Quillabamba - La Convención consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR si corresponde suspender el goce de descanso vacacional por encontrarse con descanso médico.

#### II. Análisis

##### Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (de conformidad con el literal b) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023<sup>1</sup>) y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), 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.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

<sup>1</sup> Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: TBPUIPJ



## Sobre el derecho al descanso vacacional en el sector público

- 2.4 En principio, debe tenerse presente que mediante el Decreto Legislativo N° 1405<sup>2</sup> (en adelante, D.L. N° 1405) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2019-PCM<sup>3</sup>, se 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, incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.
- 2.5 Así, el artículo 2 del D.L. 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.
- 2.6 En ese contexto, los servidores tendrán derecho a gozar del descanso vacacional remunerado cuando cumplan las siguientes condiciones: i) haber laborado un año completo de servicios; y, ii) haber acumulado el récord establecido por el artículo 2 del D.L. N° 1405, según sea el caso.
- 2.7 Asimismo, conforme al numeral 3.1 del artículo 3 del D.L. N° 1405, el descanso vacacional remunerado se disfruta, preferentemente, de forma efectiva e ininterrumpida, salvo que se acuerde su goce fraccionado.

## Sobre las causales de suspensión del descanso vacacional

- 2.8 Ahora bien, respecto a las causales de suspensión del descanso vacacional, el artículo 5 del Reglamento del D.L. N° 1405, establece lo siguiente:

### Artículo 5.- Oportunidad del descanso vacacional

La oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo decide la entidad, a través del procedimiento que regule sobre el particular, respetando los criterios de razonabilidad y las necesidades del servicio.

El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el servidor civil esté incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que la incapacidad sobrevenga durante el período de vacaciones.

Establecida la oportunidad de descanso vacacional, esta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de labores.

<sup>2</sup> Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, publicado en el diario oficial "El Peruano" el día 12 de setiembre de 2018.

<sup>3</sup> Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector público, publicado en el diario oficial "El Peruano" el día 05 de febrero de 2019.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: TBPUIPJ



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 del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

El descanso vacacional puede ser suspendido en casos excepcionales por necesidad de servicio o emergencia institucional. Concluido el evento que motivó la suspensión, el servidor deberá reprogramar el descanso vacacional que quede pendiente de goce.

[Subrayado agregado]

- 2.9 En ese sentido, conforme a la norma transcrita, el goce del descanso vacacional podrá suspenderse solo en casos excepcionales relacionados con la necesidad de servicio o emergencia institucional. En dichos supuestos, será posible la reprogramación del descanso vacacional pendiente de goce, luego que el evento que motivó la suspensión haya concluido.
- 2.10 Estando a lo expuesto y en atención a la consulta efectuada, la incapacidad del servidor sobrevenida durante el goce del periodo vacacional no constituye un supuesto de suspensión del descanso, debiendo por ello continuarse su goce, según lo programado.

### III. Conclusiones

- 3.1 El artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405 establece 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.
- 3.2 El goce del descanso vacacional podrá suspenderse solo en casos excepcionales relacionados con la necesidad de servicio o emergencia institucional, conforme al artículo 5 del Reglamento del D.L. N° 1405. La incapacidad del servidor sobrevenida durante el goce del periodo vacacional no constituye un supuesto de suspensión del descanso, por lo que deberá continuarse su goce, según lo programado.

Atentamente,

Firmado por

**GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**ANTONIO STALIN CASTAÑEDA CABANILLAS**

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**STEPHANIE KAROL ARANIBAR MELENDEZ**

Analista I de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ggcl/skam

K:/8. Consultas y Opinión Técnica/02 Informes técnicos/2023

Reg 00002719-2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: TBPUIPJ