



PERÚ

Ministerio de
Educación

Dirección Regional de Educación
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 04

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Comas,

10 MAYO 2019

*Mejores
peruanos
Siempre*

OFICIO MULTIPLE N° *010* -2019-MINEDU-VMGI-DRELM-UGEL.04-ARH

SEÑORES (AS)

DIRECTORES DE LAS II.EE DE JURISDICCIÓN DE LA UGEL 04 COMAS.

Presente.-

Asunto : Aplicación a todos los servidores del Estado.

Ref. : Decreto Supremo N° 013-2019-PCM

=====

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez comunicarle que en el marco del Decreto Supremo N° 013-2019-PCM 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. En tal sentido, se les pone a sus conocimientos la normativa mencionada para los fines que crean convenientes.

Cabe señalar que "se suscribe el presente documento, en merito a las facultades delegadas por la Directora Medalith Graciela García Pardo, mediante Resolución Directoral N° 04578-2019-UGEL 04".

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para manifestarle las muestras de mi mayor consideración y estima personal. 0

Atentamente,



Lic. ROXANA JAGQUELI MENESES AMAYA
Jefa del Área de Recursos Humanos
Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 –Comas

RJMA/JARH

**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**

**TÍTULO I
ASPECTOS GENERALES**

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece las regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector público, es de aplicación a todos los servidores del Estado, bajo cualquier régimen de contratación laboral, especial o de carrera incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.

Artículo 2.- Definiciones

Para los efectos de la Ley y el presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

- a) **Compatibilidad o conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** situación en la que se busca equilibrar la vida laboral con la vida familiar o personal, mediante la adopción de medidas vinculadas al tiempo de trabajo, al lugar de trabajo, entre otras, con el objeto de que mujeres y varones compatibilicen en igualdad de condiciones las distintas facetas de su vida.
- b) **Jornada ordinaria de servicio:** La jornada de servicio es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.
- c) **Media jornada ordinaria de servicio:** La media jornada es menor o igual a cuatro (4) horas diarias.
- d) **Decreto Legislativo:** referencia al 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.



**TÍTULO II
DEL DESCANSO VACACIONAL**

Artículo 3.- El descanso vacacional

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 Decreto Legislativo.

Artículo 4.- Del récord vacacional

4.1. Para efectos del cómputo del récord vacacional, se considera como días efectivos de trabajo 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.
- 4.2. No forma parte del récord laboral los permisos y licencias sin goce de remuneraciones, y la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones.

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.

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.

Artículo 6.- De la programación del descanso vacacional

Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, son las responsables de coordinar y formular la programación del rol vacacional de los servidores, de acuerdo con las necesidades de servicio e interés particular de los servidores.



El rol de vacaciones de los servidores de la entidad se aprueba durante el mes de noviembre del año anterior. En caso de producirse modificaciones al rol de vacaciones, motivadas por la solicitud del servidor o por suspensión del descanso vacacional, corresponde al jefe inmediato del servidor comunicar a la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, con la finalidad que ésta efectúe el control respectivo.

Artículo 7.- Del fraccionamiento del descanso vacacional

El descanso vacacional remunerado se disfruta, preferentemente, de forma efectiva e ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del servidor, la entidad podrá autorizar el fraccionamiento del goce vacacional. Para estos efectos, se deberá tener en cuenta:

- 7.1 El servidor debe disfrutar de su descanso vacacional en periodos no menores de siete (7) días calendario.
- 7.2 El servidor cuenta con hasta siete (7) días hábiles dentro de los treinta (30) días calendario de su periodo vacacional, para fraccionarlos hasta con mínimos de media jornada ordinaria de servicio.
- 7.3 El descanso mínimo de media jornada ordinaria de servicio solo es aplicable a aquellos servidores que presten servicios bajo la modalidad de jornada ordinaria de servicio.

Artículo 8.- Criterios para la programación del descanso vacacional

La aprobación de las solicitudes de goce vacacional debe cautelar que la programación del periodo vacacional completo o la suma de todos los periodos fraccionados no genere un descanso vacacional mayor a treinta (30) días calendarios; en ese sentido, deberá observarse lo siguiente:

- a) No se pueden tomar más de 4 días hábiles en una semana, de los 7 días hábiles fraccionables.
- b) En el caso de que el periodo vacacional programado, ya sea completo o fraccionado, iniciara o concluyera un día viernes, los días sábados y domingos siguientes también se computan dentro de dicho periodo vacacional. Al momento de la programación de vacaciones deberá tomarse en cuenta dicha situación a efectos de evitar el otorgamiento de periodos vacacionales superiores al máximo legal establecido en el artículo 2 del Decreto Legislativo.



Artículo 9.- Procedimiento para el fraccionamiento del descanso vacacional

El fraccionamiento del goce vacacional por periodos inferiores a siete (7) días calendario es solicitado ante la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces hasta el quinto día hábil anterior a la fecha que se solicita sea otorgado el fraccionamiento del descanso vacacional. La solicitud deberá contar con opinión favorable del jefe inmediato.

Este plazo admite excepciones, tratándose de situaciones fortuitas o inesperadas.

La Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, luego de verificar que la solicitud se enmarca en los 30 días calendario de descanso anual y en los 7 días hábiles de fraccionamiento, comunica al servidor la procedencia o no de la



solicitud de fraccionamiento del descanso vacacional en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles computados desde el día hábil siguiente de presentado. Aprobada la solicitud, la entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos y el servidor suscriben el acuerdo de fraccionamiento del goce vacacional.

Vencido dicho plazo, sin que haya comunicación expresa, el servidor considerará aprobada su solicitud de fraccionamiento vacacional.

Artículo 10.-Adelanto del descanso vacacional

El servidor puede solicitar por escrito el adelanto de los días de descanso vacacional antes de cumplir el año y récord vacacional correspondiente, siempre y cuando el servidor haya generado días de descanso en proporción al número de días a utilizar en el respectivo año calendario.

El adelanto del descanso vacacional es solicitado ante la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hasta el quinto día hábil anterior a la fecha que se solicita sea otorgado. La solicitud deberá contar con la opinión favorable del jefe inmediato.

Este plazo admite excepciones, tratándose de situaciones fortuitas o inesperadas.

La Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, luego de verificar que la solicitud del servidor se enmarca en el artículo 4 del Decreto Legislativo, comunica al servidor la procedencia o no del adelanto del descanso vacacional, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles computados desde el día hábil siguiente de presentado. Aprobada la solicitud, la entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y el servidor suscriben el acuerdo de adelanto del descanso vacacional.

Artículo 11.-Improcedencia del adelanto del descanso vacacional

El adelanto del descanso vacacional no procede cuando:

- 11.1 Los días solicitados como adelanto vacacional sean mayores a los días generados como parte del récord vacacional.
- 11.2 El servidor cuente con medida cautelar, en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- El presente Reglamento entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

SEGUNDA.- Tratándose de jornadas ordinarias de servicio donde se labore los días sábados y/o domingos, se tomará en cuenta los criterios expuestos en el presente Reglamento en lo que resulte aplicable y considerando sus días de descanso semanales.

TERCERA.- Los permisos y licencias otorgados a cuenta del periodo vacacional son deducibles del periodo vacacional programado.



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- El presente reglamento resulta de aplicación al descanso vacacional que aún se encuentre pendiente de goce, siempre que se verifiquen los supuestos requeridos para ello. Este mismo criterio se aplica inclusive para el descanso vacacional de los Gerentes Públicos que aún se encuentre pendiente de goce.

SEGUNDA.- A partir de la vigencia del presente Reglamento, de ser el caso, las entidades públicas adecuan sus condiciones y procedimientos para el otorgamiento de adelanto y fraccionamiento de descanso vacacional.





Decreto Supremo Nº 013-2019-PCM

DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 22 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida;

Que, el segundo párrafo del artículo 25 de la Constitución Política del Perú señala que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio;

Que, el inciso a) del artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, señala que dicha autoridad tiene como atribución formular la planificación de las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, la organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación no económica, la gestión del desarrollo y capacitación y la gestión de las relaciones humanas y sociales en el servicio civil;

Que, el Decreto Legislativo Nº 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, tiene por objeto establecer regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado de los servidores de las entidades públicas favorezca la conciliación de su vida laboral y familiar, contribuyendo así a la modernización del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del citado Decreto Legislativo Nº 1405, dispone que ésta es reglamentada por el Poder Ejecutivo a través de la Presidencia del Consejo de Ministros en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo Nº



1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos; y, el Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece las regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación

Apruébese 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, el mismo que forma parte integrante del presente decreto supremo y que consta de dos (2) títulos, (11) artículos, tres (3) Disposiciones Complementarias Finales y dos (2) Disposiciones Complementarias Transitorias.

Artículo 2.- Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo y el reglamento aprobado mediante el artículo precedente en el diario oficial El Peruano, así como en el Portal Institucional de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (www.servir.gob.pe), el mismo día de su publicación en el diario oficial.

Artículo 3.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de febrero del año dos mil diecinueve.



MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República



CESAR VILLANUEVA ARÉVALO
Presidente del Consejo de Ministros