



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 12 de setiembre de 2018

OFICIO N° 235 -2018 -PR

Señor  
**DANIEL SALAVERRY VILLA**  
Presidente del Congreso de la República  
Presente. -

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted señor Presidente del Congreso de la República, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104° de la Constitución Política, con la finalidad de comunicarle que, al amparo de las facultades legislativas delegadas al Poder Ejecutivo mediante Ley N° 30823, y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se ha promulgado el 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.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para renovarles los sentimientos de nuestra consideración.

Atentamente,

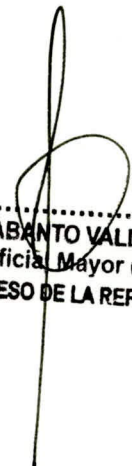
MARTIN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO  
Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO  
Presidente del Consejo de Ministros

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 17 de Setiembre de 2018...

En aplicación de lo dispuesto en el inc. b) del artículo 90° del  
Reglamento del Congreso de la República: para su estudio  
PASE el expediente del Decreto Legislativo N° 1405,  
a la Comisión de *Constitución y*  
*Reglamento*



.....  
JOSÉ ABANTO VALDIVIESO  
Oficial Mayor (e)  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
FÉLIX PINO FIGUEROA  
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS

# Decreto Legislativo No. 1405



**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

Que, el Congreso de la República, mediante Ley N° 30823, ha delegado en el Poder Ejecutivo, por el plazo de sesenta días calendario, la facultad de legislar en materia económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de gestión del Estado;

Que, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú dispone que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados; debiéndose regular por ley o por convenio su disfrute y compensación; por su parte, el artículo 40 de la Constitución Política del Perú precisa que los derechos de los servidores públicos se regulan por ley;

Que, el primer párrafo del artículo 2° del Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52), aprobado y ratificado por el Estado peruano el 1 de febrero de 1960, señala que toda persona a la que se aplique el referido instrumento tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos;

Que, el cuarto párrafo del artículo precitado dispone que la legislación nacional podrá autorizar, a título excepcional, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima prevista por el referido artículo;

Que, el primer párrafo del artículo 3° del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), aprobado y ratificado por el Estado peruano el 16 de junio de 1986, señala que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Estado Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales;

Que, en virtud de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, se ve por conveniente modificar la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores a fin de que puedan disponer de su descanso vacacional de acuerdo a sus necesidades personales;

Que, el artículo 46 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que los Sistemas Administrativos del Estado tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso; siendo uno de ellos el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

De conformidad con lo establecido en el acápite a.7 del literal a) del numeral 5 del artículo 2 de la Ley N° 30823 y el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**DECRETO LEGISLATIVO QUE ESTABLECE REGULACIONES PARA QUE EL DISFRUTE DEL DESCANSO VACACIONAL REMUNERADO FAVOREZCA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

**Artículo 1. Objeto y alcance**

- 1.1. El presente Decreto Legislativo 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.
- 1.2. El presente Decreto Legislativo es aplicable a 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. Descanso vacacional**

- 2.1. Los servidores tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. La oportunidad del



# Decreto Legislativo No. \_\_\_\_\_

descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo, decide la entidad.



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.

## Artículo 3. Fraccionamiento del Descanso Vacacional

3.1. El descanso vacacional remunerado se disfruta, preferentemente, de forma efectiva e ininterrumpida, salvo que se acuerde el goce fraccionado conforme a los numerales siguientes.

3.2. El servidor debe disfrutar de su descanso vacacional en periodos no menores de siete (7) días calendario.

3.3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral anterior, el servidor cuenta con hasta siete (7) días hábiles, dentro de los treinta (30) días calendario de su periodo vacacional, para fraccionarlos en periodos inferiores al establecido en el numeral 3.2. y con mínimos de media jornada ordinaria de servicio.

3.4. Por Reglamento se regulan las condiciones y el procedimiento para el uso de los días fraccionados.

3.5. Por acuerdo escrito entre el servidor y la entidad pública se establece la programación de los periodos fraccionados en los que se hará uso del descanso vacacional. Para la suscripción de dicho acuerdo, deberá garantizarse la continuidad del servicio.

#### **Artículo 4. Adelanto del descanso vacacional**

Por acuerdo escrito entre el servidor y la entidad pública, pueden adelantarse 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.

#### **Artículo 5. Refrendo**

El presente Decreto Legislativo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **PRIMERA. Reglamentación**

El presente Decreto Legislativo es reglamentado por el Poder Ejecutivo, a través de la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, de acuerdo al ámbito de sus competencias, en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de su publicación.

#### **SEGUNDA. Regímenes laborales especiales en el sector privado**

Los regímenes laborales especiales en el sector privado se regulan bajo sus propias reglas, no resultándoles aplicable el presente Decreto Legislativo.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA**

#### **ÚNICA. Modificación del Decreto Legislativo N° 713**

En aplicación del principio constitucional de igualdad ante la ley, modifíquese los artículos 10, 17 y 19 del Decreto Legislativo N° 713, para los trabajadores del régimen laboral general del sector privado, en los siguientes términos:

**“Artículo 10.-** El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.



# Decreto Legislativo No. \_\_\_\_\_

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.



**Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo.**

**En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador."**

**"Artículo 17.- El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera: i) quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, ii) el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario.**

**Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional. "**



**“Artículo 19.-** El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días **calendario** con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito.

**La reducción solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario.”**

**POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los once días del mes de setiembre del año dos mil dieciocho.

**MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO**  
Presidente de la República

**CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES**  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO**  
Presidente del Consejo de Ministros



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### DECRETO LEGISLATIVO QUE ESTABLECE REGULACIONES PARA QUE EL DISFRUTE DEL DESCANSO VACACIONAL REMUNERADO FAVOREZCA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

#### I. FUNDAMENTOS

De conformidad con lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 25 de la Constitución Política del Perú, los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute o compensación se regulan por Ley o por convenio.

En este mismo sentido, el primer párrafo del artículo 2° del Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52), aprobado y ratificado por el Estado peruano el 1 de febrero de 1960, señala que toda persona a la que se aplique el referido instrumento tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.

En ese orden de ideas, el primer párrafo del artículo 3° del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), aprobado y ratificado por el Estado peruano el 16 de junio de 1986, señala que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Estado Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Adicionalmente, es importante señalar que en la Recomendación N° 165 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares<sup>1</sup>, se menciona que debe: *“Concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a: (...) b) Introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los periodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad”*.

Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, se aprueba la Política General de Gobierno al 2021, la cual en su artículo 3, establece como su cuarto eje de política general de gobierno: (EI) “Desarrollo social y bienestar de la población”.

En el sector privado, la mayoría de trabajadores asalariados registra jornadas laborales semanales mayores a las 48 horas semanales, lo cual afecta el derecho al descanso semanal y por tanto la conciliación de la vida laboral y familiar. En efecto, según lo señalado en el cuadro N° 01, casi 2 millones de trabajadoras y trabajadores asalariados del sector privado<sup>2</sup> tuvieron en el año 2017 una jornada laboral semanal mayor a las 48 horas semanales. Lo citado supone -en términos relativos- que el 29% del total de asalariados privados del año de referencia laboró excediendo los límites de la jornada semanal máxima legalmente permitida. Asimismo, del citado cuadro se puede advertir que el 73% de los casi 2 millones de trabajadores y trabajadoras asalariados que trabajan más de 48 horas, se encuentran prestando servicios en micro y pequeñas empresas.

<sup>1</sup> Cabe precisar que, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Convenio 156), fue ratificado por el Estado Peruano el 16 de junio de 1986.

<sup>2</sup> Incluye asalariados formales e informales.

CUADRO N°1  
 PERÚ: ASALARIADOS PRIVADOS POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGÚN JORNADA LABORAL SEMANAL, 2017  
 (Absoluto)

Jornada Laboral Semanal	Tamaño de Empresa				Total
	De 2 a 10 trabajadores	De 11 a 100 trabajadores	De 101 a más trabajadores 1/	No Especificado 2/	
2017					
Total	3 100 042	1 600 278	1 526 616	11 109	6 238 045
Menor a 24 horas	562 059	112 428	51 058	1 523	727 069
24 horas	160 329	37 008	34 752	446	232 535
Mayor a 24 y menor a 48 horas	948 835	611 980	482 421	2 113	2 045 348
48 horas	553 079	339 587	420 199	2 118	1 314 983
Mayor a 48 horas	849 209	457 716	477 792	4 307	1 789 025

Nota: En el cuadro se excluye a los asalariados privados que en la semana de referencia no trabajaron pero que próximamente volverán a su empleo fijo.

1/ Cifras referenciales para la jornada laboral de 24 horas a la semana.

2/ Cifras referenciales para todos los rangos de jornada laboral.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por otro lado, el sector público atraviesa, desde la década del noventa, un desorden no solo normativo sino también de gestión. En efecto, los servidores públicos se regulan por tres regímenes laborales generales y por regímenes de carreras especiales que otorgan derechos y beneficios diferentes, generando inequidades y un clima laboral poco coherente en las entidades del sector público. Dicha situación, como es de esperarse, no contribuye al bienestar integral de los servidores, pudiendo tener efectos negativos, incluso, en la calidad de los servicios que prestan.

Precisamente por ello, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR- viene trabajando en una de las reformas más importantes del sector público que es la referida al servicio civil, de manera que las reglas y procedimientos de gestión de recursos humanos puedan ordenarse, estandarizarse y responder a las necesidades actuales de la vida profesional y familiar. Parte de dicha reforma se refleja en la publicación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, pero también en la emisión de directivas, lineamientos y otras normas que buscan simplificar, homogenizar y modernizar los mecanismos de gestión de recursos humanos y determinados derechos, no solo para favorecer a la ciudadanía sino para que el principal actor en la gestión de los servicios del Estado, es decir, el servidor público, sea revalorizado y considerado, a partir de la actualización y flexibilización en el ejercicio de derechos irrenunciables como son las vacaciones.

En atención a ello, el objeto del Decreto Legislativo es **“establecer regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de su vida laboral y familiar”**, y con ello la finalidad es promover el bienestar de la población, que tiene la calidad de política general de gobierno, de conformidad con lo establecido en el eje 4 denominado, “Desarrollo social y bienestar de la población”, aprobado mediante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, así como modernizar el sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado.

Al respecto, es importante acotar que el Decreto Legislativo es aplicable a 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 (como es el caso, por ejemplo, de los servidores comprendidos en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y en la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes); así como a los trabajadores del régimen laboral general del sector privado considerando que en la página 170 del Dictamen emitido por la Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso, en virtud del Proyecto de Ley N° 2791/2017-PE<sup>3</sup>, el

<sup>3</sup> Conforme al artículo 70 del Reglamento del Congreso, es importante considerar que: **“Los dictámenes son los documentos que contienen una exposición documentada, precisa y clara de los estudios que realizan las Comisiones sobre las proposiciones de ley** y resolución legislativa que son sometidas a su conocimiento, además de las conclusiones y

Poder Ejecutivo solicita la delegación de facultades legislativas en materia tributaria y financiera, de gestión económica y competitividad, de reconstrucción y cierre de brechas en infraestructura y servicios, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado, se resalta la importancia de flexibilizar el otorgamiento de vacaciones adelantadas y su fraccionamiento.

Para llegar a dicha conclusión el citado Dictamen señala que, las necesidades del trabajador de carácter personal, familiar o de salud requieren efectivizar días de descanso antes de transcurrido el plazo legal para la generación del derecho. Aunque el otorgamiento de días de descanso a cuenta de las vacaciones que se generen a futuro no se encuentra prohibido, es necesario que una norma legal consagre dicha práctica. En atención a dicha importancia reconocida por la Comisión es que esta considera factible facultar al Poder Ejecutivo para que legisle a favor de lo ya expuesto, atendiendo a lo señalado por el Poder Ejecutivo respecto de la necesidad de efectuar modificaciones puntuales al Decreto Legislativo N° 713.

## II. ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA PROPUESTA

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú establece que:

***“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.***

***En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.***

***Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”***

Por su lado, el artículo 40 de la Constitución Política del Perú establece que: “La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos (...)”, entre, los cuales se encuentra el derecho al descanso vacacional remunerado.

De lo establecido en nuestra Constitución, el disfrute del descanso anual remunerado es un derecho de todo trabajador que se regula por Ley; dicho derecho, al amparo de lo previsto en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Constitución<sup>4</sup>, tiene un contenido esencial que es interpretado, considerando lo consignado en los Convenios 52 y 156 de la OIT, esto es, debe de regularse atendiendo a las necesidades del trabajador y empleador, desempeñando el empleo sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, para todo trabajador del sector público y privado; y en especial en un marco promotor de la modernización del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

En ese orden de ideas, el proyecto normativo encuentra sustento tanto en el citado artículo 25 y 40 de la Constitución Política, como en los Convenios 52 y 156 de la OIT, que conforman un bloque constitucional, y encuentra su marco legal en el acápite a.7 del literal a) del numeral 5 del artículo 2 de la Ley N° 30823, que dispone: “a fin de modernizar los sistemas administrativos del Estado (Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos); las medidas cuya implementación se autorizan son las siguientes: “Regular el periodo vacacional, de acuerdo a las necesidades del trabajador y el empleador”.

---

recomendaciones derivadas de dicho estudio (...).(Párrafo modificado. Resolución Legislativa del Congreso 011-2001-CR, publicada el 13.10.2001).

<sup>4</sup> La Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú dispone: “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

### III.- CONTENIDO DE LA PROPUESTA

En este marco de ideas, el problema que resuelve el Decreto Legislativo es que en nuestra sociedad se evidencia, cada vez con mayor frecuencia, un "distanciamiento" o "enfrentamiento" entre el desarrollo de la vida familiar -que demanda tiempos y espacios de uso personal y familiar- y el desarrollo de la vida profesional -que suele demandar tiempos intensos en espacios destinados al mundo productivo-. Esta falta de conciliación entre la vida laboral y la familiar afecta a largo plazo no solo la calidad de vida del trabajador y de su familia, sino también las propias condiciones de trabajo que derivan en baja productividad e incremento de condiciones atípicas de trabajo con percepción de derechos laborales diferenciados e informalidad laboral<sup>5</sup>. Este problema es abordado por el Decreto Legislativo a partir de la modernización de la normativa en el sector público y de contar con mejores herramientas en la gestión de recursos humanos.

En ese sentido, se propone lo siguiente:

1. En el artículo 1 del Decreto Legislativo, se regula el objeto del Decreto Legislativo así como su ámbito de aplicación, según el siguiente detalle:
  - ✓ El objeto del Decreto Legislativo es establecer regulaciones 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.
  - ✓ El ámbito de aplicación es para 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. En este punto, es importante precisar que considerando las modificaciones establecidas en la Única Disposición Complementaria Modificatoria, el Decreto Legislativo también sería aplicable a los trabajadores del régimen laboral general del sector privado.
2. En el artículo 2 del Decreto Legislativo, se regula las reglas generales aplicables al descanso vacacional remunerado para todos los trabajadores del sector público. Estamos estandarizando los requisitos hacia el cumplimiento de un récord de días efectivamente laborados para todos los regímenes laborales de la administración pública, de manera que vayamos acabando con el desorden no solo normativo sino operativo y podamos garantizar la prestación efectiva de un determinado número de días al servicio del Estado.
3. En el artículo 3 del Decreto Legislativo, se regula el fraccionamiento del descanso vacacional aplicable a todos los trabajadores del sector público, precisando que el reglamento regulará tanto las condiciones y el procedimiento para un uso adecuado del mismo. Tomando en cuenta la diversidad y complejidad de las entidades del Estado y de las distintas jornadas de servicio a los que pueden estar sujetos los servidores públicos, es necesario reglamentar algunos supuestos particulares, de manera que no se distorsione el objetivo de la norma y se garantice la continuidad de los servicios públicos.
4. En el artículo 4 del Decreto Legislativo, se establecen reglas para el adelanto de vacaciones aplicable a todos los trabajadores del sector público, señalando que es procedente el adelanto de vacaciones siempre y cuando el servidor haya generado días de descanso en proporción al número de días a utilizar en el respectivo año calendario. Hemos considerado pertinente establecer un requisito mínimo como es la generación de los días a tomar como adelanto pues con ello damos muestra del cuidado de los recursos del Estado que, finalmente, son públicos y su buen uso debe ser garantizado. Con ello, tampoco se produce una carga o responsabilidad en el servidor de tener que restituir los días adelantados pues en caso de desvincularse, antes de cumplido el record vacacional, quedarán como vacaciones ya gozadas.

---

<sup>5</sup> Estos problemas han sido identificados en la 312ª Reunión del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, sección de formulación de políticas, cuarto punto del día denominado "Conciliación del trabajo y la vida familiar". Noviembre de 2011  
file:///C:/Users/vrosas/Downloads/OIT%20VIDA%20FAMILIAR%20CONCILIACION%20C3%93N.pdf

5. En el artículo 5 del Decreto Legislativo, se incluyen los refrendos tanto del Presidente del Consejo de Ministros como del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando que la normativa que regula el Decreto Legislativo se aplica a todos los trabajadores del sector público (salvo que se regulen por normas más favorables) y a los trabajadores del régimen laboral general del sector privado.
6. Asimismo, se consigna en calidad de Disposiciones Complementarias Finales que:
- ✓ La Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, de acuerdo al ámbito de sus competencias, emiten el reglamento del Decreto Legislativo, en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de su publicación.
  - ✓ Los regímenes laborales especiales en el sector privado se regulan bajo sus propias reglas, no resultándoles aplicable el presente Decreto Legislativo. Sobre el particular, mantener este trato diferenciado se hace necesario en razón de las particularidades del tipo de prestaciones laborales que regulan, en base a la "naturaleza de las cosas", que en todo caso es una diferencia tutelada en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú<sup>6</sup>. Tal es el caso, por ejemplo, de los regímenes laborales especiales aplicables al régimen agrario, a los y las trabajadoras del hogar o el de la micro y pequeña empresa.
7. Por otro lado, considerando que el derecho a conciliar las responsabilidades familiares y profesionales se encuentra previsto en el Convenio 156 de la OIT, que es aplicable a todo trabajador por su calidad de tal, y que dicha norma internacional no hace distinción alguna en caso que el trabajador se encuentre prestando servicios en el sector público o privado; sería necesario incluir regulaciones que faciliten la "conciliación entre la vida familiar y laboral" para los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen laboral general del sector privado.

Adicionalmente, lo señalado en el párrafo precedente se condice con el hecho que, en el sector público existen servidores que se encuentran bajo el régimen laboral general, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, los cuales, con las modificaciones planteadas tendrían acceso a herramientas normativas que les permitirán conciliar su vida familiar y laboral. Esta nueva situación que incrementaría un ascenso equilibrado entre su vida familiar y laboral, es necesaria que también se presente para los trabajadores que prestan servicios en el sector privado y que se regulan por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, dado que en aplicación del principio constitucional de igualdad ante la Ley, requieren contar con reglas similares a las reguladas en los artículos 2, 3 y 4 del presente Decreto Legislativo.

En consecuencia, se incluye una Única Disposición Complementaria Modificatoria, que inserta nuevos instrumentos jurídicos para promover la conciliación de la vida familiar y el desarrollo de la vida profesional, a partir de la modificación de los artículos 10, 17 y 19 del Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Cabe precisar que las modificaciones que se plantean, consideran particularidades propias de la aplicación del régimen laboral general en el sector privado considerando que, a diferencia del sector público, no se presentan las restricciones de financiamiento con cargo al presupuesto del Estado y que la condición de Empleador la detenta el Estado.

La citada modificación tiene como objeto solucionar el problema planteado, precisando las reglas vigentes para el adelanto de vacaciones (a través de la modificación del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713), y las establecidas para el fraccionamiento de vacaciones (mediante la modificación del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 713). De manera complementaria, se modifica las reglas que regulan la reducción del descanso vacacional (a través de la modificación del artículo 19 del Decreto Legislativo N° 713).

<sup>6</sup> El artículo 103 de la Constitución Política del Perú establece: "Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. (...)".


Con relación a estas modificaciones, en cuanto al adelanto de vacaciones para los trabajadores del régimen laboral general del sector privado, actualmente, sólo puede considerarse “vacaciones” a los días de descanso otorgados con posterioridad a la generación del derecho<sup>7</sup>; con lo cual, no es posible otorgar días de descanso a cuenta de las vacaciones que se generen a futuro. Esta situación, innecesariamente, puede restarle flexibilidad a la relación laboral. En este contexto, resulta conveniente legislar el otorgamiento de vacaciones adelantadas, siempre que medie acuerdo escrito entre las partes. Se trata, por lo demás, de una materia que cuenta con aceptación a nivel comparado, tal como se puede observar en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Colombia:

*“(…) Pero si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederla, no puede exigirse al trabajador que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el trabajador pretender que se le otorgue un nuevo período de descanso, aduciendo que es en ese momento cuando se cumplen los presupuestos de la ley que le dan derecho a gozar de él, pues debe entenderse que las vacaciones ya recibidas cubren el lapso servido con anterioridad a su otorgamiento y tienen, con respecto a él, efecto liberatorio, y que, a partir de su disfrute, comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período vacacional. De esta forma se concilian los intereses de ambas partes, pues, de un lado, la empresa no sufre un nuevo cómputo del tiempo por el cual concedió vacaciones; ni el trabajador, del otro, pierde lo que recibió en caso de retiro antes de cumplir el año de servicio”. (CSJ. Sala Laboral. Sept. 4 de 1969)<sup>8</sup>.*

En ese sentido, se propone que:

**“Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo.**

**En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.”**



Respecto del fraccionamiento de las vacaciones de los trabajadores del régimen laboral general del sector privado, de conformidad con la normativa vigente no existe base legal que ampare el fraccionamiento de las vacaciones en cortos periodos de tiempo, por lo que de darse la necesidad de ausentarse algunos días del trabajo (para descansar, recrearse con la familia, atender trámites o asuntos personales o familiares etc.), el trabajador tendría que renunciar o solicitar una licencia sin goce de haber. En efecto, el Decreto Legislativo N° 713 reconoce a los trabajadores del régimen laboral general de la actividad privada un mínimo de 30 días como descanso vacacional y exige **periodos mínimos** de 7 días de descanso ininterrumpidos. Esta situación podría resultar rígida si, por ejemplo, el trabajador ya descansó quince días. En ese contexto, resulta razonable regular la posibilidad de que los trabajadores puedan gozar de periodos de descanso menores a 7 días cuando ya hayan gozado de un período razonable, y como mínimos de una jornada ordinaria de trabajo.

En ese sentido, tomando como referencia dicha pauta, se propone que:

- **A solicitud escrita del trabajador, el disfrute del periodo vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera: i) quince (15) días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete (7) y ocho (8) días ininterrumpidos; y, ii) el resto del periodo vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete (7) días calendario y como mínimos de un día calendario.**

<sup>7</sup> De acuerdo al artículo 10 del Decreto Legislativo 713, el derecho a vacaciones se genera luego de un año de servicios y cumplido un determinado número de días de trabajo (récord vacacional).

<sup>8</sup> En: <https://actualicese.com/actualidad/2015/12/14/vacaciones-anticipadas-y-colectivas-no-procede-reliquidadacion-al-cumplir-el-ano-de-servicios-2/>

- Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden en que el trabajador hará uso del periodo vacacional fraccionado.
- En caso, se acuerde la reducción de vacaciones esta se imputa al periodo vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete (7) días calendario.

Adicionalmente, es importante acotar que, los problemas específicos que sustentan la emisión del Decreto Legislativo, evidencian un costo social<sup>9</sup> que viene afectando la conciliación entre la vida laboral y familiar, siendo los afectados 3'519.434 millones de trabajadores del sector privado y 1.4 millones aproximadamente de trabajadores del sector público.

En atención a lo antes expuesto y considerando el marco de las facultades delegadas previstas en el acápite a.7 del literal a) del numeral 5 del artículo 2 de la Ley N° 30823, se plantea la necesidad de aprobar el presente Decreto Legislativo.

#### IV.- ANÁLISIS DE COSTO-BENEFICIO

El presente proyecto de Decreto Legislativo genera un impacto positivo directo para la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. Asimismo, la aprobación e implementación de dicha norma no generaría costos al Estado con cargo al erario nacional.

Lo señalado nos lleva a concluir que en la propuesta normativa son mayores los beneficios a los costos identificados, siendo que la medida incidirá en 3'519.434 millones de trabajadores<sup>10</sup> del sector privado y 1.4 millones de trabajadores del sector público.

Cabe precisar que la medida no genera carga regulatoria alguna a los empresarios ni a trabajadores del régimen laboral del sector privado.

#### V.- IMPACTO SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE

En el caso del sector público, las propuestas de modificación normativa estandarizarán las reglas para el goce del descanso vacacional y, a la vez, flexibilizarán la rigidez de las disposiciones actuales, las cuales son producto de las distintas miradas que tienen los regímenes laborales vigentes, las que, incluso, en algunos casos, han quedado desactualizadas. Ello contribuirá a ordenar el sistema administrativo de gestión de recursos humanos al priorizar el principio de igualdad en su manejo, lo que, estamos seguros, redundará en la generación de un mejor clima laboral al interior de las entidades. Debe quedar claro, que la flexibilidad o mayor apertura propuesta responde a aportar a la conciliación de la vida laboral y familiar propia de estos tiempos, otorgando otras opciones de descanso al servidor, pero sin descuidar la continuidad de los servicios del Estado.

Por su parte, la Única Disposición Complementaria del Decreto Legislativo, modifica el artículo 10, 17 y 19 del Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto refleja una consistencia entre el problema planteado y las propuestas que contiene el Decreto Legislativo.

A continuación, se muestra la versión actual de la norma a modificar y la propuesta de modificación:

<sup>9</sup> Felipe Cuadra, psicólogo laboral de la Pontificia Universidad Católica de Chile y MSc in Business Psychology de la University College de Londres, explicó a Comunidad Empresas que "mantener altos niveles de productividad es clave para el éxito de las organizaciones; sin embargo, esto usualmente viene acompañado de altos niveles de estrés y fatiga, lo que puede causar accidentes, bajas en la productividad y problemas de salud. Los tiempos de descanso y vacaciones son muy relevantes para prevenir estos efectos".

Según datos de una encuesta realizada por la división IPG de Hewlett-Packard, hacer un alto en las tareas conlleva una serie de beneficios para los empleados, tanto físicos como psicológicos, lo que finalmente deriva en un incremento de la productividad laboral a la vuelta del descanso.

En: <https://ce.entel.cl/articulos/por-que-las-vacaciones-mejoran-la-productividad-de-tu-pyme/>

<sup>10</sup> Según información de planilla electrónica a noviembre de 2017, que incluye los asalariados formales.

Decreto Legislativo N° 713 (vigente)	Propuesta de modificación
<b>MODIFICACION DE ARTICULOS</b>	
<p><b>Artículo 10.-</b> El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.</p> <p>Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Artículo 10.-</b> El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.</p> <p>Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>“Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo. En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.”</b></p>
<p><b>Artículo 17.-</b> 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.</p>	<p><b>Artículo 17.-</b> El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, <b>el disfrute del periodo vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera: i) quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, ii) el resto del periodo vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario.</b></p> <p><b>Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional.</b></p>
<p><b>Artículo 19.-</b> El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.</p>	<p><b>Artículo 19.-</b> El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días <b>calendario</b> con la respectiva compensación de quince días de</p>





	<p>remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.</p> <p><b>La reducción solo puede imputarse al periodo vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario.</b></p>
--	---

Finalmente, se precisa que el Decreto Legislativo no afecta las competencias ni funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ni de ninguna entidad.

**PODER EJECUTIVO**

**DECRETOS LEGISLATIVOS**

**DECRETO LEGISLATIVO  
 Nº 1405**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, el Congreso de la República, mediante Ley Nº 30823, ha delegado en el Poder Ejecutivo, por el plazo de sesenta días calendario, la facultad de legislar en materia económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de gestión del Estado;

Que, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú dispone que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados; debiéndose regular por ley o por convenio su disfrute y compensación; por su parte, el artículo 40 de la Constitución Política del Perú precisa que los derechos de los servidores públicos se regulan por ley;

Que, el primer párrafo del artículo 2º del Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52), aprobado y ratificado por el Estado peruano el 1 de febrero de 1960, señala que toda persona a la que se aplique el referido instrumento tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos;

Que, el cuarto párrafo del artículo precitado dispone que la legislación nacional podrá autorizar, a título excepcional, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima prevista por el referido artículo;

Que, el primer párrafo del artículo 3º del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), aprobado y ratificado por el Estado peruano el 16 de junio de 1986, señala que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Estado Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales;

Que, en virtud de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, se ve por conveniente modificar la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores a fin de que puedan disponer de su descanso vacacional de acuerdo a sus necesidades personales;

Que, el artículo 46 de la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que los Sistemas Administrativos del Estado tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso; siendo uno de ellos el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

De conformidad con lo establecido en el acápite a.7 del literal a) del numeral 5 del artículo 2 de la Ley Nº 30823 y el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,  
 Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;  
 Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**DECRETO LEGISLATIVO  
 QUE ESTABLECE REGULACIONES  
 PARA QUE EL DISFRUTE DEL DESCANSO  
 VACACIONAL REMUNERADO FAVOREZCA LA  
 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

**Artículo 1.- Objeto y alcance**

1.1. El presente Decreto Legislativo 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.

1.2. El presente Decreto Legislativo es aplicable a 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.- Descanso vacacional**

2.1. Los servidores 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.

2.2. 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.

**Artículo 3.- Fraccionamiento del Descanso Vacacional**

3.1. El descanso vacacional remunerado se disfruta, preferentemente, de forma efectiva e ininterrumpida, salvo que se acuerde el goce fraccionado conforme a los numerales siguientes.

3.2. El servidor debe disfrutar de su descanso vacacional en periodos no menores de siete (7) días calendario.

3.3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral anterior, el servidor cuenta con hasta siete (7) días hábiles, dentro de los treinta (30) días calendario de su periodo vacacional, para fraccionarlos en periodos inferiores al establecido en el numeral 3.2. y con mínimos de media jornada ordinaria de servicio.

3.4. Por Reglamento se regulan las condiciones y el procedimiento para el uso de los días fraccionados.

3.5. Por acuerdo escrito entre el servidor y la entidad pública se establece la programación de los periodos fraccionados en los que se hará uso del descanso vacacional. Para la suscripción de dicho acuerdo, deberá garantizarse la continuidad del servicio.

**Artículo 4.- Adelanto del descanso vacacional**

Por acuerdo escrito entre el servidor y la entidad pública, pueden adelantarse 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.

**Artículo 5.- Refrendo**

El presente Decreto Legislativo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS  
 FINALES**

**Primera.- Reglamentación**

El presente Decreto Legislativo es reglamentado por el Poder Ejecutivo, a través de la Presidencia del Consejo

18

de Ministros y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, de acuerdo al ámbito de sus competencias, en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de su publicación.

#### **Segunda.- Regímenes laborales especiales en el sector privado**

Los regímenes laborales especiales en el sector privado se regulan bajo sus propias reglas, no resultándoles aplicable el presente Decreto Legislativo.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA**

#### **Única.- Modificación del Decreto Legislativo N° 713**

En aplicación del principio constitucional de igualdad ante la ley, modifíquese los artículos 10, 17 y 19 del Decreto Legislativo N° 713, para los trabajadores del régimen laboral general del sector privado, en los siguientes términos:

**“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.

Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo.

En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.”

**“Artículo 17.-** El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera: i) quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, ii) el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario.

Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional.”

**“Artículo 19.-** El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito.

La reducción solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario.”

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de setiembre del año dos mil dieciocho.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO  
Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO  
Presidente del Consejo de Ministros

CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1690481-1

#### **DECRETO LEGISLATIVO N° 1406**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República, de conformidad con el artículo 104 de la Constitución Política del Perú, mediante la Ley N° 30823, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado, por el término de sesenta (60) días calendario;

Que, el sub literal b.5 del literal b del inciso 5 del artículo 2 de la citada Ley N° 30823, en materia de modernización del Estado, otorgó la facultad de actualizar la Ley 27181, Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre, respecto a las competencias de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) y mejorar la regulación en materia de infracciones, medidas correctivas, sanciones, responsabilidad y notificaciones;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú y en ejercicio de las facultades delegadas en el sub literal b.5 del literal b) del inciso 5 del artículo 2 de la Ley N° 30823;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y  
Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

#### **DECRETO LEGISLATIVO QUE MODIFICA LA LEY N° 27181, LEY GENERAL DE TRANSPORTE Y TRÁNSITO TERRESTRE**

##### **Artículo 1. Objetivo**

El presente Decreto legislativo tiene el objetivo de contar con procedimientos sancionadores expeditivos que logren un efecto disuasivo en los administrados, disponer como regla general la notificación por casilla electrónica, siendo de uso obligatorio para todas las autoridades en materia de transporte y para todos los administrados que se encuentren vinculados a dicho sector, precisar el ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones a las normas de transporte y tránsito terrestre y servicios complementarios, y establecer que la responsabilidad administrativa por incumplimiento de obligaciones es objetiva, siendo aplicable de conformidad con lo señalado en el Reglamento Nacional correspondiente.

##### **Artículo 2. Modificación del numeral 26.2 e incorporación de los numerales 26.3 y 26.4 al artículo 26 de la Ley N° 27181, Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre**

Modifíquese el numeral 26.2 e incorpórese los numerales 26.3 y 26.4 al artículo 26 de la Ley N° 27181, Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre, conforme a los términos siguientes:



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 12 de setiembre de 2018

OFICIO N° 235 -2018 -PR

Señor  
**DANIEL SALAVERRY VILLA**  
Presidente del Congreso de la República  
Presente. -



Tenemos el agrado de dirigirnos a usted señor Presidente del Congreso de la República, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104° de la Constitución Política, con la finalidad de comunicarle que, al amparo de las facultades legislativas delegadas al Poder Ejecutivo mediante Ley N° 30823, y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se ha promulgado el 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.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de nuestra consideración.

Atentamente,

MARTIN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO  
Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO  
Presidente del Consejo de Ministros

01

195262. ATD


20

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, *17* de *Setiembre* de 20*18*...

En aplicación de lo dispuesto en el inc. b) del artículo 90° del Reglamento del Congreso de la República: para su estudio PASE el expediente del Decreto Legislativo N° *1405*,

a la Comisión de *Constitución y Reglamento*

  
.....  
JOSÉ ABANTO VALDIVIESO  
Oficial Mayor (e)  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

02

21