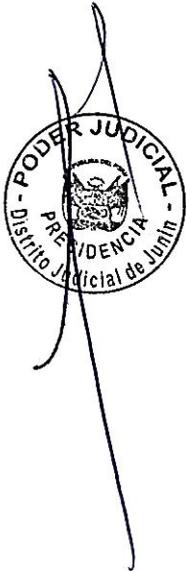




RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 1654-2022-P-CSJGU/PJ

Huancayo, uno de setiembre del  
año dos mil veintidós.-

**Sumilla:** DENEGAR la suspensión de vacaciones, solicitada por la servidora **Hody Sarvia Lázaro Pecho**, Cajero I, adscrita a la Coordinación de Tesorería de la Unidad Administrativa y de Finanzas de la Corte Superior de Justicia de Junín, concedida mediante Resolución Administrativa N° 1509-2022-P-CSJGU/PJ del 10 de agosto del 2022, en relación al período comprendido del 23 al 28 de agosto del 2022.



**VISTOS:**

Resolución Administrativa N° 1509-2022-P-CSJGU/PJ del 10 de agosto del 2022; Formulario Único de Trámites Administrativos del Poder Judicial del 24 de agosto del 2022, presentado por la servidora **Hody Sarvia Lázaro Pecho**, Cajero I, adscrita a la Coordinación de Tesorería de la Unidad Administrativa y de Finanzas; Informe Técnico N° 000966-2022-OP-UAF-GAD-CSJGU-PJ del 25 de agosto del 2022, y;

**CONSIDERANDO:**

**Primero.-** El artículo 25° de la Constitución Política del Perú dispone que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio;

**Segundo.-** En ese sentido, los trabajadores tienen derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios y la oportunidad del descanso vacacional del personal jurisdiccional y administrativo, será fijada por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial;

**Tercero.-** El artículo 246° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que las vacaciones de los magistrados y personal jurisdiccional y administrativo se establecen en dos etapas sucesivas cada una de treinta días, en los meses de febrero y marzo de cada año. Sin embargo, excepcionalmente el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial puede señalar tiempo distinto;

**Cuarto.-** Sobre el particular, el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, norma que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, modificado por el Decreto Legislativo N° 1405, establece que: *"El Trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios"* (...); precisándose en el artículo Décimo Cuarto que: *"La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los*





*intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz”;*

**Quinto.-** Los artículos 2° y 3° del Decreto Legislativo N° 1405, norma que establece regulaciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, precisa que los servidores tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. El descanso vacacional remunerado se disfruta, preferentemente, de forma efectiva e ininterrumpida, salvo que se acuerde el goce fraccionado<sup>1</sup>;

**Sexto.-** En ese orden de ideas, mediante Resolución Administrativa N° 1509-2022-P-CSJU/PJ del 10 de agosto del 2022, se dispuso el uso físico del descanso vacacional de la servidora **Hody Sarvia Lázaro Pecho**, Cajero I, adscrita a la Coordinación de Tesorería de la Unidad Administrativa y de Finanzas de la Corte Superior de Justicia de Junín por el período comprendido entre el 08 al 28 de agosto del 2022;

**Séptimo.-** Sin embargo, mediante Formulario Único de Trámites Administrativos del Poder Judicial del 24 de agosto del 2022, la servidora **Hody Sarvia Lázaro Pecho**, solicita la suspensión de sus vacaciones a partir del 23 al 28 de agosto del 2022, a efectos de ejercer su derecho de licencia por fallecimiento de familiar directo, durante el período que le corresponda;

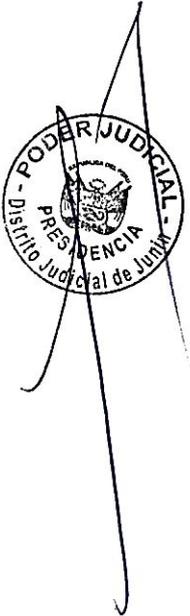
**Octavo.-** Sobre el particular, debemos establecer que son derechos de los trabajadores el de gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta en dos períodos, por consiguiente las vacaciones anuales y remuneradas son obligatorias e irrenunciables y se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral. El ciclo laboral se obtiene al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo y que serán otorgadas en el período anual sucesivo a aquel en que se alcanzó el derecho al goce de dicho descanso, por consiguiente el descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que la incapacidad sobrevenga durante el período de vacaciones, momento en el cual el trabajador tendrá que hacer uso de su derecho vacacional hasta la finalización del mismo, **salvo que dicha incapacidad se produzca antes de iniciado el uso del período vacacional**, momento en el cual se procederá a suspender el uso de la misma, hasta que desaparezca la incapacidad que dio origen al mismo;

**Noveno.-** Lo desarrollado hasta el momento carecería de sustento jurídico si no tocamos lo que es el Principio de Legalidad, dentro del Procedimiento Administrativo General, denominado modernamente como “vinculación de la

<sup>1</sup> De acuerdo al numeral 7.2 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, el servidor cuenta con hasta siete (07) días hábiles dentro de los treinta (30) días calendario de su período vacacional, para fraccionarlos hasta con mínimos de media jornada ordinaria de servicio.



Administración a la ley” que exige que la certeza de validez de toda acción administrativa, dependa de la medida en que pueda referirse a un precepto jurídico o que partiendo desde éste, pueda derivársele como su cobertura o desarrollo necesario. Es decir, que mientras los sujetos de derecho privado, pueden hacer todo lo que no está prohibido, los sujetos de derecho público sólo pueden hacer aquello que le sea expresamente facultado. Esto es que, los actos administrativos de carácter particular o específico no pueden vulnerar (incluso bajo el argumento de crear excepciones) lo establecido por otra disposición administrativa de carácter general a modo reglamentario;



**Décimo.-** Por otro lado, mediante Informe N° 000966-2022-OP-UAF-GAD-CSJUU-PJ del 25 de agosto del 2022, la Coordinación de Recursos Humanos refiere:

“(…)

*2.3. El régimen laboral de la actividad privada regula en el artículo 11° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las causas en las que a pesar que la relación laboral se encuentra vigente, el trabajador estará impedido de asistir a su centro de trabajo.*

*2.4 Del contenido de la norma citada se aprecia que la suspensión temporal de la relación laboral se presente en dos formas: a) **Suspensión perfecta**; esta se configura cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar servicios y la del empleador de pagar la remuneración respectiva sin que desaparezca el vínculo laboral. b) **Suspensión imperfecta**; se presenta cuando el empleador abona la remuneración sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador.”*

Bajo esa tesitura, sugiere denegar la suspensión de vacaciones de la servidora **Hody Sarvia Lázaro Pecho**; puesto que, al momento de ocurrido el hecho reportado, se encontraba ante una suspensión imperfecta y ante ello no se puede sobreponer otra suspensión imperfecta de la relación laboral;

**Décimo Primero.-** Estando a ello, el descanso vacacional de los servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada, no se interrumpe por licencia por fallecimiento de un familiar directo, toda vez que con ocasión del goce de vacaciones la relación laboral se encuentra suspendida (suspensión imperfecta).



**Décimo Segundo.-** Al respecto, cabe referir, que el artículo 16° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que el acto administrativo es eficaz, a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos; asimismo, el artículo 17° del citado cuerpo normativo señala que la autoridad administrativa podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros



y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción, reconociendo de esta manera el efecto excepcional de la retroactividad del acto hasta momentos anteriores a su emisión;

En uso de las facultades conferidas por los incisos primero, tercero y noveno del artículo noventa del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DENEGAR** la suspensión de vacaciones, solicitada por la servidora **Hody Sarvia Lázaro Pecho**, Cajero I, adscrita a la Coordinación de Tesorería de la Unidad Administrativa y de Finanzas de la Corte Superior de Justicia de Junín, concedida mediante Resolución Administrativa N° 1509-2022-P-CSJUU/PJ del 10 de agosto del 2022, en relación al período comprendido del 23 al 28 de agosto del 2022.

**ARTÍCULO SEGUNDO: PONER** la presente Resolución en conocimiento de la Gerencia de Administración Distrital, Coordinación de Recursos Humanos, Asesoría Legal de la Corte Superior de Justicia de Junín y de la interesada.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



LUIS MIGUEL SAMANIEGO CORNELIO  
Presidente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN