

**PERÚ**Presidencia del  
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC**

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Del derecho vacacional de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

Referencia : Documento con registro N° 0040775-2021

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, se formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿El área de recursos humanos de una entidad del sector público puede imponer a los servidores CAS gozar sus vacaciones por 30 días consecutivos, pese a que dichos servidores cuentan con la aprobación de su jefe inmediato (por necesidad de servicio) para reprogramar sus vacaciones en períodos menores a 30 días?
- b. ¿El área de recursos humanos de una entidad del sector público puede imponer a los servidores CAS gozar sus vacaciones al día siguiente de haberse cumplido el año de servicio, pese a que dichos servidores cuentan con la aprobación de su jefe inmediato (por necesidad de servicio) para reprogramar sus vacaciones en periodos futuros dentro del año siguiente de haber ganado el derecho de las vacaciones?
- c. ¿Un servidor CAS en coordinación con su jefe inmediato y viceversa puede reprogramar sus vacaciones solo dentro del siguiente año de haber ganado el derecho, por ejemplo, si el servidor ha ingresado en diciembre de 2020, solo podría reprogramar sus vacaciones hasta diciembre 2022 o podría ser reprogramado en años siguientes?
- d. ¿Si un servidor público no tomara las vacaciones dentro del año siguiente de haber ganado el derecho de las vacaciones, debido a las reprogramaciones aprobadas por el jefe inmediato por necesidad de servicio, pierde automáticamente el derecho de sus vacaciones o podría salir en el segundo o tercer año de haber ganado tal derecho?

**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 puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.

- 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, 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.

### **Sobre las vacaciones en los contratos administrativos de servicios**

- 2.4 Al respecto, cabe indicar que el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, señala los derechos de los servidores bajo el referido régimen laboral, entre otros, el derecho a gozar de vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
- 2.5 Ahora bien, el goce del derecho vacacional, en el sector público, se rige por el Decreto Legislativo N° 1405 (en adelante, DL. N° 1405) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, normas que establecen el récord laboral que los servidores civiles deben cumplir para hacer efectivo el descanso vacacional anual.

Así, el rol de vacaciones de los servidores de la entidad se aprueba durante el mes de noviembre del año anterior; para la formulación de este, se entiende que la entidad ha cumplido con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, el cual señala que 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 Además, el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1405, establece que el descanso vacacional remunerado se disfruta, preferentemente, de forma efectiva e ininterrumpida, salvo que se acuerde el goce fraccionado entre el servidor y la entidad.
- 2.7 Para el fraccionamiento establece que el servidor debe disfrutar de su descanso vacacional en periodos no menores de siete (7) días calendario; asimismo, 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 a los siete (7) días calendario y con mínimos de media jornada ordinaria de servicio.
- 2.8 Por su parte, el Reglamento del DL. N° 1405 establece, entre los procedimientos para el fraccionamiento del descanso vacacional, que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, debe verificar que la solicitud de fraccionamiento se enmarca en los 30 días calendario de descanso anual y en los 7 días hábiles de fraccionamiento<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Artículo 9 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM:

**"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.*



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 2.9 Cabe resaltar que es responsabilidad de las Oficinas de recursos humanos de las entidades adoptar las acciones necesarias para cautelar que los servidores, que hayan alcanzado el derecho a su descanso vacacional, hagan uso de este en la oportunidad que les corresponda.
- 2.10 Finalmente, es preciso que señalar que en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y sus disposiciones reglamentarias y complementarias no se ha regulado -como sí sucede en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276- la acumulación de períodos vacacionales.

Siendo ello así, los servidores CAS que no hayan gozado de su descanso vacacional en la oportunidad correspondiente (dentro del año siguiente de haber alcanzado el derecho) podrán gozar con posterioridad de todo el período de descanso físico al que tengan derecho siempre que el vínculo laboral con la entidad empleadora se encuentre vigente.

### III. Conclusiones

- 3.1 El artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, establece los derechos de los servidores bajo el referido régimen laboral, entre otros, el derecho a gozar de vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
- 3.2 Corresponderá a las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas prever los mecanismos necesarios para cautelar que los servidores (indistintamente de su régimen laboral) que hayan alcanzado el derecho a su descanso vacacional, hagan uso de este en la oportunidad que les corresponda.
- 3.3 En el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 no se ha regulado -como sí sucede en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276- la acumulación de períodos vacacionales, por lo cual se entiende que los servidores CAS que no hayan gozado de su descanso vacacional en la oportunidad correspondiente (dentro del año siguiente de haber alcanzado el derecho) podrán gozar con posterioridad de todo el período de descanso físico al que tengan derecho siempre que el vínculo laboral con la entidad empleadora se encuentre vigente.

Atentamente,

### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

*La Oficina de Recursos Humanos de la entidad a 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."*

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: N7S9XRU