Firmado digitalmente por SU LAY Cynthia Cheenyi FAU 20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/01/09 12:27:04-0500

Lima, 09 de enero de 2020

INFORME TECNICO N° 000025-2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : De las vacaciones del personal contratado que accedió al nombramiento al amparo de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 30879

Referencia : Oficio Nº 1985-2019-ME/GR-A/DRE-A/UGEL-S-D

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Director de Programa Sectorial III de la Unidad de Gestión Educativa Local Sihuas realiza a SERVIR la siguiente consulta:

En el supuesto que un personal administrativo, que laboraba como contratado y tenía programado sus vacaciones por resolución (luego de cumplir el ciclo laboral de 12 meses); y, luego es nombrado, a partir del 16 de setiembre de 2019, concluyéndose su contrato ¿tiene derecho a hacer efectivo el descanso físico por vacaciones programado o tiene que laborar como nombrado alcanzando el ciclo laboral para recién hacer uso de las mismas?

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 el carácter irrenunciable del derecho a vacaciones

2.4 En principio, debemos indicar que el artículo 25º de la Constitución Política del Perú establece que todo trabajador tiene derecho al "*descanso semanal y anual remunerados*", añadiendo que "*su disfrute y su compensación se regula por Ley o por convenio*". En ese sentido, el descanso vacacional

anual constituye un derecho inherente a una relación subordinada, teniendo reconocimiento constitucional.

2.5 Por otro lado, en su artículo 26º establece que uno de los principios que rige la relación laboral es *el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*

Siendo así, el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como un principio de autoprotección normativo, que contempla la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Lo que proscribe este principio es la posibilidad de una renuncia individual de un trabajador particular a un derecho otorgado por disposición legal.

2.6 De acuerdo con lo señalado, se advierte que el derecho a las vacaciones es irrenunciable, encontrándose las entidades públicas en su calidad de empleador en la obligación de promover -y no restringir- su goce o compensación.

De las vacaciones del personal contratado que accedió al nombramiento al amparo de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 30879[1]

2.7 El literal d) del artículo 24 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, señala que el servidor público de carrera tiene derecho a gozar anualmente de treinta (30) días de vacaciones remuneradas, salvo acumulación convencional hasta de dos (2) períodos[2].

2.8 Asimismo, el derecho a las vacaciones se encuentra regulado en el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en los siguientes artículos:

> *"Artículo 102.- Las vacaciones anuales y remuneradas establecidas en la Ley, son obligatorias e irrenunciables, se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos períodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones del servicio. El ciclo laboral se obtiene al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo, computándose para este efecto las licencias remuneradas y el mes de vacaciones cuando corresponda".*
>
> *"Artículo 104.- El servidor que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones tiene derecho a percibir una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado, como compensación vacacional; en caso contrario dicha compensación se hará proporcionalmente al tiempo trabajado por dozavas partes."*

2.9 En ese marco legal, se advierte que el servidor que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones, esto es, luego de haber alcanzado el derecho a ellas, tiene derecho a una compensación vacacional. Mientras que, si el servidor cesa antes de haber alcanzado dicho derecho, percibirá el pago de vacaciones truncas en forma proporcional al tiempo trabajado por dozavas partes.

2.10 Ahora bien, debemos tener en cuenta que mediante el Informe Legal Nº 065-2010-SERVIR/OAJ-GG (disponible www.servir.gob.pe) se señaló que: no obstante que el nombramiento significa un

[1] Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

[2] Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
"Artículo 24°.- Son derechos de los servidores de la carrera pública: (…)
d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional de hasta 02 períodos; (…)".

cambio de condición jurídica (ya que el servidor deja de ser contratado para pasar a ser de carrera), tanto el Decreto Legislativo Nº 276 como su Reglamento muestran una tendencia a reconocer la **continuidad de esa relación**.

2.11 Siendo así, se colige que en el supuesto del personal contratado que accedió al nombramiento al amparo de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 30879, no se produce el término de la relación laboral ya que prevalece la continuidad en la prestación de servicios al no haber pasado un solo día en el que el servidor haya dejado de pertenecer a la entidad, por lo que no se origina el pago de los beneficios sociales al servidor.

2.12 En ese sentido, en atención a la consulta planteada, corresponderá a la entidad otorgar el descanso físico vacacional alcanzado por el servidor contratado que accedió al nombramiento bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 276, al amparo de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 30879, de acuerdo al cronograma establecido por la entidad, ya que este debe producirse en el contexto del vínculo laboral vigente.

III. Conclusiones

3.1 El derecho a las vacaciones es irrenunciable, encontrándose las entidades públicas en su calidad de empleador en la obligación de promover -y no restringir- su goce o compensación.

3.2 El servidor que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones, esto es, luego de haber alcanzado el derecho a ellas, tiene derecho a una compensación vacacional. Mientras que, si el servidor cesa antes de haber alcanzado dicho derecho, percibirá el pago de vacaciones truncas en forma proporcional al tiempo trabajado por dozavas partes.

3.3 De acuerdo con el Informe Legal Nº 065-2010-SERVIR/OAJ-GG (disponible www.servir.gob.pe), se señala que: no obstante que el nombramiento significa un cambio de condición jurídica (ya que el servidor deja de ser contratado para pasar a ser de carrera), tanto el Decreto Legislativo Nº 276 como su Reglamento muestran una tendencia a reconocer la continuidad de esa relación.

3.4 En ese sentido, corresponderá a la entidad otorgar el descanso físico vacacional alcanzado por el servidor contratado que accedió al nombramiento bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 276, al amparo de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 30879, de acuerdo al cronograma establecido por la entidad, ya que este debe producirse en el contexto del vínculo laboral vigente.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/kah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020