



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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1507 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el desplazamiento del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y la acumulación del record vacacional

Referencia : Documento con registro N° 30044-2019

Fecha : Lima, **25 SET. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, una ciudadana consulta a SERVIR si al servidor contratado bajo el Decreto Legislativo N° 276 le corresponde acceder al uso de descanso vacacional luego de haber laborado 12 meses en el año 2018 y no haber perdido el vínculo laboral por desplazamiento (rotación) en el año 2018.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano 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.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), 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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a la consulta planteada, se advierte que el tiempo laborado señalado (12 meses) se realizó en mérito a dos contratos realizados en el marco de la Resolución de Secretaría General N° 346-2016-MINEDU de fecha 25 de julio de 2016, que regula las "Normas para el proceso de contratación de personal administrativo en las sedes administrativas de las DRE/UGEL, Instituciones Educativas, Institutos y Escuelas de Educación Superior Públicos y de profesionales de la salud".





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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 2.5 Asimismo, respecto a la opinión legal solicitada, precisamos que se abordarán reglas generales a considerar en relación a la materia consultada, sin hacer alusión a algún caso específico, dado que SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos no se pronuncia sobre situaciones particulares.

Sobre las acciones de desplazamiento del personal contratado bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 276

- 2.6 Al respecto, es preciso remitirnos a la opinión expuesta en el Informe Técnico N° 039-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos. En este se concluyó que, las acciones de desplazamiento señaladas en el artículo 76 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 son solo para los servidores que integran la Carrera Administrativa; por lo tanto, un servidor contratado no se encuentra bajo los alcances del citado artículo¹.
- 2.7 En esa línea, en el sector educación, a través de la Resolución de Secretaría General N° 346-2016-MINEDU de fecha 25 de julio de 2016, que regula las "Normas para el proceso de contratación de personal administrativo en las sedes administrativas de las DRE/UGEL, Instituciones Educativas, Institutos y Escuelas de Educación Superior Públicos y de profesionales de la salud", se establece que los servidores contratados se encuentran prohibidos de ser destacados, encargados o rotados, así como asumir funciones distintas para las que fue contratado².

Sobre acumulación del record vacacional

- 2.8 En principio, es preciso señalar que mediante el Decreto Legislativo N° 1405³ (en adelante, DL. N° 1405) vigente desde el 13 de setiembre de 2018 y, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM⁴ (en adelante el Reglamento) se establecieron las disposiciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado, cuyo ámbito de aplicación se encuentran 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.
- 2.9 En tal sentido, desde el 13 de setiembre de 2018, el derecho al descanso vacacional de los servidores del Estado bajo cualquier régimen de contratación laboral, especial o de carrera -salvo norma más favorable- se rige por el DL. N° 1405 y su Reglamento.
- 2.10 Ahora bien, el Decreto Legislativo N° 1405 ha establecido disposiciones específicas con respecto al goce del descanso vacacional remunerado, a efectos que este favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo así a la modernización del SAGRH.
- 2.11 Así, de acuerdo al numeral 2.2 del artículo 2° del D.L. N° 1405, el derecho a gozar del descanso vacacional de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios está condicionado

¹ Es importante indicar que en el Informe Técnico N° 176-2017-SERVIR/GPGSC se arribó a la misma conclusión.

² Literal h) del numeral 6.2.1 de las "Normas para el proceso de contratación de personal administrativo en las sedes administrativas de las DRE/UGEL, Instituciones Educativas, Institutos y Escuelas de Educación Superior Públicos y de profesionales de la salud", aprobada por Resolución de Secretaría General N° 346-2016-MINEDU

³ Publicada el 12 de setiembre de 2018, en el Diario Oficial "El Peruano".

⁴ Publicada el 05 de febrero de 2019, en el Diario Oficial "El Peruano".



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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

a que el servidor cumpla un récord vacacional basado en una cantidad mínima de días de servicio, conforme al siguiente detalle:

- 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.
- 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.

2.12 En este punto, es preciso recordar que tanto en el régimen laboral regulado por el D.L. N° 276, como en los regulados por los D.L. N° 728 y 1057 (CAS), el goce del descanso físico vacacional debe producirse en el contexto de la vigencia de la vinculación laboral, por tanto el descanso vacacional generado como consecuencia del cumplimiento del record a que se refiere el numeral 2.2 del artículo 2° del D.L. N° 1405 puede ser gozado por el servidor en tanto subsista el vínculo laboral en el que se generó el derecho.

Si el vínculo laboral del servidor hubiera finalizado antes de que hiciera efectivo el correspondiente descanso físico remunerado, el servidor solo tendrá derecho a la correspondiente compensación económica, ya sea por concepto de vacaciones no gozadas (cuando hubiera cumplido el año de servicios y el record vacacional exigido), o por concepto de vacaciones trucas (cuando no hubiera cumplido con el record vacacional completo correspondiéndole el pago proporcional al tiempo laborado).

2.13 En esa línea, incluso en los casos que el servidor hubiera cesado en una entidad bajo el mismo régimen laboral por el cual es contratado posteriormente en la misma entidad, no resultaría posible la acumulación del record vacacional alcanzado de su primer vínculo al segundo, pues este ya habría sido tomado en cuenta para el pago de la compensación económica correspondiente en el marco de la liquidación de beneficios originada como consecuencia de su desvinculación (pago por vacaciones no gozadas o trucas, según sea el caso).

Debe tenerse en cuenta que tanto la primera relación laboral, como la segunda -indistintamente de tratarse del mismo régimen laboral-, constituyen vínculos laborales independientes, por lo que no podría pretenderse la acumulación de un record vacacional generado bajo un vínculo laboral distinto (y fenecido) a aquel que se encuentra vigente.

III. Conclusiones

Las acciones de desplazamiento señaladas en el artículo 76 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 son solo para los servidores que integran la Carrera Administrativa; por lo tanto, un servidor contratado no se encuentra bajo los alcances del citado artículo.

3.2 Mediante el Decreto Legislativo N° 1405, vigente desde el 13 de setiembre de 2018; y, su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM se establecieron las disposiciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado, cuyo ámbito de aplicación se encuentran los servidores del Estado, bajo cualquier régimen de contratación laboral,



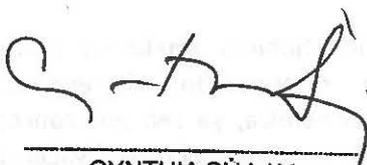


"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

especial o de carrera, incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.

- 3.3 Tanto en el régimen laboral regulado por el D.L. N° 276, como en los regulados por los D.L. N° 728 y 1057 (CAS), el goce del descanso físico vacacional debe producirse en el contexto de la vigencia de la vinculación laboral, por tanto el descanso vacacional generado como consecuencia del cumplimiento del record a que se refiere el numeral 2.2 del artículo 2° del D.L. N° 1405 puede ser gozado por el servidor en tanto subsista el vínculo laboral en el que se generó el derecho.
- 3.4 No resultaría posible la acumulación del record vacacional alcanzado de un primer vínculo al segundo, pues este ya habría sido tomado en cuenta para el pago de la compensación económica correspondiente en el marco de la liquidación de beneficios originada como consecuencia de su desvinculación (pago por vacaciones no gozadas o truncas, según sea el caso).

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

