



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 427-2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Liquidación de beneficios sociales

Referencia : Oficio N° 053-2018-AL/MDA

Fecha : **14 MAR. 2018**

I. Objeto de la Consulta

Mediante el documento de la referencia, el Alcalde de la Municipalidad distrital de Acobamba nos consulta sobre los beneficios sociales que le pudiera corresponder al personal designado al cese de sus funciones.

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, 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.**

Sobre los beneficios del personal designado

- 2.4 Al respecto, previamente precisamos que la designación es la acción administrativa que consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente en la misma o diferente entidad, con los derechos y limitaciones que las leyes establecen. La designación es de carácter temporal y no conlleva a la estabilidad laboral, requiere plaza vacante y se formaliza con Resolución Suprema.

El servidor de carrera designado para desempeñar un cargo de confianza al término de la designación reasume las funciones del nivel que le corresponde, para lo cual deberá su plaza de carrera. De no pertenecer a la carrera, al darse por terminada la confianza, concluye la relación con el Estado¹.

¹ Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP





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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.5 Ahora bien, respecto de los servidores públicos contratados, cabe precisar que estos, así como los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, no están comprendidos en la Carrera Administrativa del régimen del Decreto Legislativo N° 276, pero sí en las disposiciones del referido Decreto en lo que les sea aplicable.
- 2.6 En efecto, en el artículo 48° del Decreto Legislativo N° 276 se establece que la remuneración de los servidores contratados será fijada en el respectivo contrato de acuerdo con la especialidad, funciones y tareas específicas que se le asignar, y no conlleva bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios que el Decreto Legislativo N° 276 establece.
- 2.7 De esta manera, al darse por terminada la confianza al servidor designado, corresponde que la entidad realice la liquidación de sus beneficios sociales que le pudiera corresponder, esto es, el correspondiente pago de sus vacaciones truncas y/o vacaciones no gozadas.
- 2.8 Para ello, se debe tener en cuenta, el artículo 102 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, el cual establece que “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”.

De igual modo, el artículo 104 del citado Reglamento establece que “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 sentido, cuando un servidor cumple el ciclo laboral de un año debe gozar del descanso, pero puede, de común acuerdo con la entidad, acumular hasta 02 periodos vacacionales. Cuando el servidor cesa antes de hacer uso de las vacaciones ganadas, tiene derecho a percibir, como compensación vacacional, una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado. En caso no se acumule un ciclo completo, la compensación se hace proporcionalmente al tiempo trabajado por dozavas partes, siendo este el caso de las vacaciones truncas.

III. Conclusión

Al darse por terminada la confianza al servidor designado, corresponde que la entidad realice la liquidación de sus beneficios sociales que le pudiera corresponder, esto es, el correspondiente pago de sus vacaciones truncas y/o vacaciones no gozadas, teniendo en cuenta lo señalado en el numeral 2.8 del presente informe.

Atentamente,


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