



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 Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

## **INFORME TÉCNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC**

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**  
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ÁNGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**  
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la compensación vacacional y vacaciones trucas del servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276  
b) Sobre la prescripción de los derechos derivados de la relación laboral

Referencia : Oficio N° 003-2024-GR/Ap-DSRA-AND-D

### **I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Director de Administración de la Dirección Regional Agraria Andahuaylas del Gobierno Regional de Apurímac consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, si corresponde el reconocimiento de pago de vacaciones trucas de los años 2008, 2009 y 2010 a una servidora bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, luego de transcurrido 15 años.

### **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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema<sup>1</sup>.
- 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 (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.

<sup>1</sup> Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

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: WR33YSH



- 2.3 Considerando lo señalado, 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.

### Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a la consulta planteada, debemos señalar que SERVIR no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre situaciones particulares. En ese sentido, el presente informe abordará las reglas generales a considerar en relación a la materia consultada.

### Sobre la compensación vacacional y vacaciones truncas del servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.5 Previamente, es preciso recordar que el descanso vacacional constituye un derecho fundamental reconocido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú. Su goce, en el sector público, se rige por el Decreto Legislativo 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.
- 2.6 Sin embargo, en los supuestos que el servidor civil cese antes de hacer efectivo el uso de su descanso vacacional, pese a haber cumplido el récord laboral requerido, corresponderá que la entidad abone la **compensación por vacaciones no gozadas**. Asimismo, si el servidor cesa antes de cumplir el año de servicios o el récord laboral requerido, la entidad tendrá que calcular el récord vacacional generado a la fecha de desvinculación y abonar el monto correspondiente por **vacaciones truncas**.
- 2.7 En ese sentido, debemos señalar que, de forma supletoria, el Decreto Legislativo N° 276 continúa siendo aplicable a los servidores civiles sujetos a dicho régimen laboral, en todo aquello que no se oponga al Decreto Legislativo N° 1405 y su Reglamento o que hubiera sido modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1405.
- 2.8 En atención a lo expuesto, cabe resaltar que el artículo 24 del Decreto Legislativo N° 276<sup>2</sup> reconoce el derecho a treinta (30) días anuales de vacaciones y **puede acumularse hasta un máximo de dos (2) periodos**. Ello significa que, de excederse dicho tope, se generaría la pérdida definitiva del periodo vacacional no gozado más antiguo.
- 2.9 Asimismo, es preciso señalar que **solo cuando el servidor bajo el régimen de la carrera administrativa cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones, tiene derecho a una compensación vacacional, siendo que mientras mantenga el vínculo laboral con la entidad**

<sup>2</sup> Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Artículo 24.- Son derechos de los servidores públicos de carrera:

(...)

d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta de 02 periodos (...)"

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: WR33YSH



**lo que corresponde es que la misma disponga el goce de las vacaciones, pudiendo acumular hasta dos (02) periodos.**

- 2.10 Sin perjuicio de ello, SERVIR carece de competencia para emitir pronunciamiento respecto al cálculo de beneficios establecidos en el Decreto Legislativo N° 276; por lo que, dicha materia deberá ser consultada a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, en atención a sus competencias establecidas en el Decreto de Urgencia N° 044-2021<sup>3</sup>.

### Sobre la prescripción de los derechos derivados de la relación laboral

- 2.11 Por otro lado, en relación a la prescripción de los derechos derivados de la relación laboral, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir pronunciamiento a través del [Informe Técnico N° 002786-2022- SERVIR-GPGSC](#)<sup>4</sup> (disponible en: [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, y en el que se precisó lo siguiente:

“(…)

2.4 Respecto a este tema, es menester precisar que la Constitución Política vigente establece que los derechos laborales tienen carácter de irrenunciables. Es decir, no podrían desconocerse los derechos adquiridos en una relación laboral ya sea por decisión voluntaria del trabajador o por acuerdo de este con el empleador.

2.5 Ello, sin embargo, no impide de modo alguno que el transcurso del tiempo genere la extinción de la capacidad de solicitar su reconocimiento ante las autoridades competentes. En dicho caso, no se produce una renuncia a los derechos laborales sino un vencimiento del plazo que el extrabajador tenía para reclamar tales derechos.

2.6 Así, a lo largo del tiempo el ordenamiento jurídico peruano ha venido reconociendo mediante norma expresa el plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, siendo que el último plazo fue fijado mediante Ley N° 27321 (vigente desde el 23 de julio del 2000), la misma que **establece que un trabajador podrá accionar los derechos derivados de la relación laboral en el periodo de cuatro (4) años contados a partir del día siguiente de la extinción del vínculo laboral.**”

[Énfasis agregado]

- 2.12 De esta manera, los servidores públicos pierden el derecho de accionar los derechos derivados de la relación laboral a los cuatro (4) años contados a partir del día siguiente de la extinción de su vínculo. Es decir, que previo a alcanzar dicho plazo, mantienen su derecho a solicitar el reconocimiento de cualquier beneficio laboral que derive de la relación laboral extinguida ante las autoridades competentes.

<sup>3</sup> Decreto de Urgencia N° 044-2021 – Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público

“Artículo 2. Materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público  
[...]

2.3 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia. [...].”

<sup>4</sup> Ver en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5023036-informe-tecnico-2786-2022-servir-gpgsc>

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: WR33YSH



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 Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

### III. Conclusiones

- 3.1 Es preciso recordar que el descanso vacacional constituye un derecho fundamental reconocido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú. Su goce, en el sector público, se rige por el Decreto Legislativo 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.
- 3.2 El artículo 24 del Decreto Legislativo N° 276 reconoce el derecho a treinta (30) días anuales de vacaciones y puede acumularse hasta un máximo de dos (2) periodos. Ello significa que, de excederse dicho tope, se generaría la pérdida definitiva del periodo vacacional no gozado más antiguo.
- 3.3 Solo cuando el servidor bajo el régimen de la carrera administrativa cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones, tiene derecho a una compensación vacacional, siendo que mientras mantenga el vínculo laboral con la entidad lo que corresponde es que la misma disponga el goce de las vacaciones, pudiendo acumular hasta dos (02) periodos.
- 3.4 SERVIR carece de competencia para emitir pronunciamiento respecto al cálculo de beneficios establecidos en el Decreto Legislativo N° 276; por lo que, dicha materia deberá ser consultada a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, en atención a sus competencias establecidas en el Decreto de Urgencia N° 044-2021.
- 3.5 Los servidores públicos pierden el derecho de accionar los derechos derivados de la relación laboral a los cuatro (4) años contados a partir del día siguiente de la extinción de su vínculo. Es decir, que previo a alcanzar dicho plazo, mantienen su derecho a solicitar el reconocimiento de cualquier beneficio laboral que derive de la relación laboral extinguida ante las autoridades competentes.

Atentamente,

Firmado por

**ÁNGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**CLAUDIA ALEJANDRA CERDEÑA GARCIA**

Especialista Jurídico

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**STEPHANIE KAROL ARANIBAR MELÉNDEZ**

Analista Jurídico I

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/cacg/skam

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. 0022873-2024

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: WR33YSH